

# EURÓPAI MUNKAJOG

*Horváth István*

## Munkajogi triangulum (2. rész)

Gondolatok a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv magyar harmozációjához<sup>1</sup>

Írásom második részében a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv) két, megítélésem szerint a magyar jogharmonizáció vonatkozásában legfajtsúlyosabb cikkét értelmezem – levonva az átvételükkel kapcsolatos jogalkotási konzekvenciákat. A pontosságot szolgálva idézem az irányelv hivatalos magyar fordítását. Az értelmezésben és a következtetésekben a tévedés jogát hadd tartsam fenn magamnak...

### I. A kölcsönzési korlátok és tilalmak felülvizsgálata

4. cikk (1) A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások vagy tilalmak kizárólag akkor tekinthetők indokoltnak, ha általános érdeket szolgálnak, különös tekintettel a kölcsönzött munkavállalók védelmére, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményeire és annak szükségességére, hogy a munkaerőpiac megfelelően működjön, a visszaélések pedig megelőzhetőek legyenek.

(2) 2011. december 5-ig a tagállamoknak – a szociális partnerekkel lefolytatott, a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően – felül kell vizsgálniuk a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozásokat és tilalmakat annak megállapítása érdekében, hogy azok az (1) bekezdésben említett okok alapján indokoltak-e.

(3) Amennyiben a kollektív szerződések ilyen korlátozásokat vagy tilalmakat állapítanak meg, a (2) bekezdésben említett felülvizsgálat elvégezhető az adott szerződést kötő szociális partnerek által is.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket.

---

<sup>1</sup> Az írás a 2010. április 16-án a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Összehasonlító és Európai Munkajogi Intézete által rendezett „Implementation of labour law directives into the national law in the East European Member States” című konferencián elhangzott „EU Labour Law requirements - Hungarian solutions and dilemmas” előadásom alapján készült.

Az irányelve 4. cikke a kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról rendelkezik. Az (1)-(3) bekezdés szövege alapján a vizsgálat a munkaerő igénybevétele, azaz a kölcsönvevő szempontjából végzendő el, és nem tartoznak e körbe a kölcsönbeadó vagy a munkavállaló jogalanyisági feltételeire vonatkozó szabályok.<sup>2</sup> Az irányelv szerint a tilalomfáknak és korlátozásoknak általános érdeket kell szolgálniuk. Ennek meghatározására a direktíva – három, magasabb rendű szempontból megfogalmazott kritériumot tartalmazó - példálódzó jellegű felsorolást ad. Az első elem a védelem (a kölcsönzött munkavállalóké, a munkahelyi biztonsága és egészsége), a második a munkaerőpiac megfelelő működése, végül a harmadik a visszaélések megelőzhetősége. Magyarán, az említett követelményeket szolgáló jogszabályi rendelkezéseken kívül a további, a kölcsönzést tiltó, illetőleg korlátozó szabály fenntartása az irányelvbe ütközik. Tekintsük át ennek szellemében, mi maradhat, és mely szabályon kell „lazítani”.

### 1. A jogharmonizáció után is fenntartandó tilalmak

a) A Munka Törvénykönyve (Mt.) szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban nem lehet korlátozni, illetve kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót e törvény, illetőleg más jogszabály alapján megilletik.<sup>3</sup> A kölcsönbeadó és -vevő polgári jog hatálya alá tartozó kölcsönzési szerződése nem „ronthatja le” a kölcsönzött munkavállaló jogait, mindezzel megfelelően a tiltások fenntarthatóságával összefüggésben megfogalmazott, a munkavállalók védelmére vonatkozó feltételnek.

b) Az Mt. szerint tilos munkavállaló kölcsönzése jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre.<sup>4</sup> E tilalom ugyancsak összhangban áll az irányelv kölcsönzött munkavállaló védelmét biztosító rendelkezésével. Amennyiben például az általános szabályok szerinti, tipikus munkaviszony nem létesíthető valamely feladat ellátására, arra – a kölcsönzés polgári jog hatálya alá tartozó konstrukciójának közbeiktatásával – kölcsönzött munkavállalót se lehessen kötelezni.

A jogszabályi tilalom egy további, az Mt.-ben már nevesített esete: a munkavállaló kölcsönzésének tilalma a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.<sup>5</sup> Azon túl, hogy e tilalom megfelel a 4. cikk általános elvárásának, az irányelv preambuluma tételesen is megerősíti e hazai rendelkezés jogharmonizáció utáni fenntarthatóságát. A direktíva kimondja: az irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésre vonatkozó korlátozásokkal vagy tilalokkal kapcsolatos rendelkezései nem sértik a tagállamok azon jogszabályait vagy gyakorlatait, amelyek tiltják a sztrájkoló munkavállalók kölcsönzött munkavállalókkal történő helyettesítését.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételének előkészítéséhez, 2010. – kézirat. 10.

<sup>3</sup> Mt. 193/D. § (4) bek.

<sup>4</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. a) pont

<sup>5</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. b) pont.

<sup>6</sup> Irányelv Preambulum (20) bek.

c) Az Mt. alapján tilos a munkavállaló kölcsönzése, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.<sup>7</sup> A tilalom fenntartása az irányelv alapján indokolt, hiszen – hogy citáljuk az irányelv szempontjait – egyrészt védi a munkavállalót, másrészt hozzájárul a munkaerő-piac megfelelő működéséhez, harmadrészt segít a visszaélések megelőzésében. Ugyanakkor a rendelkezés könnyen megkerülhető, ehhez a munkáltatónak csak rá kell vennie alkalmazottját a közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetésre. Ugyanakkor a kölcsönzés ideiglenességének bevezetésével e jogintézmény nem lehet a jogharmonizációt követően a klasszikus munkaviszony teljes értékű alternatívája, mindez szükségszerűen halványítja e tiltás „piros” színét.

d) Az Mt. szerint a kölcsönbeadó nem kölcsönözhet munkavállalókat olyan kölcsönvevőhöz, amellyel az Mt. 106. § (1) bekezdésében meghatározott tulajdonosi kapcsolatban áll.<sup>8</sup> Ez a tilalom – megfelelően a 3. pont alatt felsorolt irányelvi kritériumoknak – megakadályozza, hogy a munkáltató – saját kölcsönbeadó létrehozásával – az általános szabályok szerinti munkaviszony létesítését kerülhesse meg. Természetesen ez a tiltás sem abszolút garancia, hiszen e konstrukció egy, a munkáltatótól tulajdonjogi tekintetben független kölcsönbeadóval is működtethető.

e) A hatályos kölcsönzési szabályok szerint kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.<sup>9</sup> A tilalom esetleges eltörlése különösen veszélyeztetné az ideiglenesség követelményének érvényesülését, hiszen ahhoz a munkáltatóhoz rendelhetné ki például az új kölcsönvevő a kölcsönzött munkavállalót, ahol az illető egyébként megelőzően dolgozott - csak éppen kimerítette a kölcsönzés ideiglenességét jelentő időtartamot. Így e tilalom – a további fenntarthatósága tekintetében - megfelel a munkaerőpiac megfelelő működését, valamint a visszaélések megelőzését említő irányelvi előfeltételnek.

f) A 4. cikk (4) bekezdése szerint az (1)-(3) bekezdés nem sérti a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartására, engedélyezésére, tanúsítására, ellenőrzésére és a nyújtandó pénzügyi garanciákra vonatkozó tagállami feltételeket. Így a jogharmonizáció apropóján nem szükséges felülvizsgálni – többek között – az Mt. kölcsönbeadói jogalanyiságra, valamint a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételeire vonatkozó szabályait.

## 2. A jogharmonizáció során eltörlendő tilalmak

a) A 2007. évi XIX. törvény az Mt. módosításával – érdemi előkészítés, hatásvizsgálat nélkül – 2007. IV. 1-től megszüntette az alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-

---

<sup>7</sup> Mt. 193/D. § (2) bek. c) pont.

<sup>8</sup> Mt. 193/G. § (7) bek.

<sup>9</sup> Mt. 193/D. § (5) bek.

kölcsönzés céljából történő munkaviszony-létesítés lehetőségét.<sup>10</sup> E tilalmat az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény – ugyancsak bármely felülvizsgálat nélkül – fenntartotta. Miután a kölcsönzés eredeti funkcióját tekintve az átmeneti, akár rövid távú munkaerő igény kielégítésére szolgált, továbbá különös figyelemmel az irányelvnek a kölcsönzés ideiglenességét megfogalmazó követelményére, megítélem szerint nincs a direktíva értelmezett 4. cikkében megfogalmazott oly kritérium, amely e tiltás fenntartását a jogharmonizációt követően is indokolná.

b) A civil közszférából (köz- és kormánytisztviselők, közalkalmazottak) – a kölcsönzés indokolatlan korlátozásának megszüntetése érdekében – a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényben [Kjt.] indokolt módosítani azon tiltó rendelkezést, amely a közintézmény alaptevékenységébe tartozó munkakörbe nem teszi lehetővé teszi a kölcsönzést.<sup>11</sup> Ugyanakkor különös szabályként mindennek törvényi előfeltételt szükséges szabni, mely szerint a kölcsönvevőnek – azaz a közintézménynek – megelőzőleg az állami foglalkoztatási szervnél be kell jelentenie az alaptevékenységébe tartozó munkaerőigényét, állasközvetítést kérve, amely nem jár eredménnyel. Talán nem illúzió, hogy például a közegészségügy hiányszakmái a határon túli, magyar nemzetiségű EU tagállamok állampolgáraival átmenetileg így könnyebben betölthetők lennének.

A kölcsönzés alkalmazásával kapcsolatban javasolt korlátozás szolgálná a munkaerőpiac megfelelő működésével összefüggő irányelvi kritériumot. A munkaerő-piaci egyensúly érdekében a közszektor – közhatalom-gyakorlást nem megvalósító – legnagyobb szelvényében se lehessen a kölcsönzést a versenyszférával azonos paraméterek mentén igénybe venni, mert amennyire hasznos lehet a rugalmasság a piacon, annyira amortizálhatja mindennek kritikátlan követése a közszolgálat egyébként időtálló értékeit.

c) A jogszabályi kivétel is jelenthet tiltást - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.) 2007-es módosítása óta nincs lehetőség az álláskereső munkaező-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatására. Az Flt. negatív kivétele – azon túl, hogy nem felel meg az irányelv kölcsönzés tiltására és korlátozására vonatkozó tagállami szabályozási felhatalmazásának – az irányelv 2. cikkébe is ütközik. E rendelkezés az uniós szabályozás céljai között említi – egyebek mellett – a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez való eredményes hozzájárulás érdekében. Ha pedig a kölcsönzést a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás-bővítés egyik eszközeként „muszáj” egy uniós norma alapján tekintenünk, a magyar jog nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést, így az Flt. sem zárhatja ki a kölcsönzésre létesített munkaviszony állami támogatását.

d) Külföldi állampolgár csak akkor lehet kölcsön-munkavállaló, ha magyarországi munkavállalásához nem szükséges engedély. Így e korlátozás nem érinti bármely EGT tagállam polgárát, hiszen hazai foglalkoztatásuk nem engedélyköteles. Az EGT – tagál-

---

<sup>10</sup> Mt. 193/B. § (2) bek.

<sup>11</sup> Kjt. 54. § (3) bek.

lamokban működő kölcsönbeadók – a szolgáltatás szabadságának elve alapján – szabadon kölcsönözhetnek magyar munkáltatókhoz ún. harmadik országbeli állampolgárokat, akiknek a hazai foglalkoztatónál történő munkavégzése egyébként engedélyköteles. Ugyanakkor magyar kölcsönbeadó munkáltatóként kölcsönzésre – a jogszabály tiltó rendelkezése következtében – nem kaphat az EGT-én kívüli, harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatására engedélyt.<sup>12</sup>

E tiltás – figyelemmel az említett, a szolgáltatások szabadságának uniós alapelveire – a közös piacon hátrányos helyzetbe hozhatja a belföldi székhelyű kölcsönbeadókat más EU tagállamban bejegyzett versenytársaikkal szemben. Például egy párkányi székhelyű kölcsönbeadó Esztergomba kölcsönözhet ukrán állampolgárságú, egyébként magyar nemzetiségű munkavállalókat – a jogszabályi terminológiával élve: harmadik ország állampolgárait –, de bármely hazai székhelyű kölcsönbeadó ezt nem teheti meg.

A munkaerőpiac megfelelő működését megfogalmazó irányelvi követelménynek megfelelően, e tiltást oly módon kellene – a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010. (V. 13.) SZMM rendeletet módosításával – megszüntetni, hogy akkor kaphasson a magyar kölcsönbeadó harmadik országbeli állampolgárok munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatására munkavállalási engedélyt, ha a későbbi kölcsönvevő kérelmére a munkaügyi központ 30 nap alatt nem közvetít részére megfelelő munkavállalót az érintett munkakörre. Csak ekkor léphetne be a kölcsönbeadó! Mindez egyrészt nem sértené a magyar munkaerőpiac érdekeit, hiszen először a hazai környezetben kell megkísérelni a munkavállalók megtalálását, és csak ennek hiányában kerülhet sor nem EGT-állam polgárának kölcsönbevételére. Másrészt e megoldás csökkenti a hazai kölcsönbeadók előbb említett versenyhátrányát.

## II. Az egyenlő bánásmód alapelve – és a kivétel három lehetősége

5. cikk (1) A kölcsönözött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek<sup>13</sup> – 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>12</sup> 16/2010. (V. 13.) SZMM rendeletet 6. § (1) bek. e) pontja.

<sup>13</sup> Az irányelv 3. cikke:

(1) f) „alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek”: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésekből és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában:

- i. a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok;
- ii. fizetés.

Az első albekezdés alkalmazásában a kölcsönvevő vállalkozásnál érvényben lévő,

a) az állapotos nők és szoptató anyák védelmére, továbbá a gyermekek és fiatalok védelmére; valamint

b) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódra, továbbá a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekre vonatkozó szabályokat be kell tartani a törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezésekben, a kollektív szerződésekben és/vagy az egyéb általános rendelkezésekben meghatározottak szerint.

(2) A fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az (1) bekezdésben megállapított alapelv alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

(3) A tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megállapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

(4) A kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben vagy nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nem létezik olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, – a nemzeti szintű szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően és egy általuk kötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az (1) bekezdésben megállapított alapelvtől eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előírározhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

(5) A nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsönzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

Az irányelv az egyenlő bánásmód követelményének hatályát másképpen határozza meg, mint az atipikus munkaviszonyokat szabályozó más 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. A kölcsönzés tekintetében ezzel szemben a kölcsönzött munkavállaló csak az irányelvben nevesített alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében jogosult az egyenlő bánásmódra.<sup>14</sup>

### 1. Egyenlő bánásmód – az értelmezés kérdései

Az 5. cikk (1) bekezdése szerint a kölcsönzés tartamára az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek legalább (?) olyannak kell lenniük, mintha a kölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevővel állnának munkaviszonyban. A „megkérdőjelezett” – és talán felesleges – legalább kifejezés az irányelv szövegében a pozitív diszkrimináció lehetőségét teremti-e meg? Továbbmenve, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára – a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződése alapján – a kölcsönvevő saját alkalmazottainál kedvezőbb szabályok vonatkoznak, mindez a direktíva szövegezése szerint nem veti-e fel másik irányból az egyenlő bánásmód sérelmét? A jogharmonizáció apropóján talán nem, mert ez – az inkább kivételes – helyzet az uniós szabályozás fókuszán kívül esik, hiszen a közösségi jogalkotás kimondott célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása, éppen az irányelv itt taglalt 5. cikkében meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazásával.

A mintha „közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel” a munkavállalókat fordulat alkalmazásakor problémát okozhat, ha az érintett munkakört a kölcsönvevő kizárólag kölcsönzött munkavállalóval látja el. A jog szokásos fordulatával élve, az eset összes körülménye alapján lehet ekkor megállapítani: a kölcsönvevőre hatályos mely munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetőleg a kölcsönvevő mely rendelkezései érintik az egyenlő bánásmód tekintetében a kölcsönzött munkavállalókat.

E rendelkezés alkalmazásához nyújt fogódzót az Mt. egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazására vonatkozó rendelkezése. A törvény egyrészt kimondja: a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.<sup>15</sup> Az idézett szabály által akár különböző munkakörök is összehasonlíthatóvá válnak. Másrészt az Mt. értelmező rendelkezése alapján munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.<sup>16</sup> Ha például a kölcsönvevőre hatályos kollektív szerződés eltér az Mt. műszakpótlékra vonatkozó szabályától, vagy a munkáltatónál a tárgyévben munkaviszonyban töltött idő függvényében állapít meg juttatást, ezen rendelkezések a jogszerző feltétel megléte esetén megfelelően alkalmazandók a kölcsönzöttekre is – függetlenül az általuk betöltött munkakörtől.

---

<sup>14</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag – i.m. 12.

<sup>15</sup> Mt. 142/ A. § (2) bek.

<sup>16</sup> Mt. 142/ A. § (3) bek.

A példában említett kollektív szerződéssel összefüggésben megjegyezzük, pontosítani kell az Mt. azon szabályát, mely szerint a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.<sup>17</sup> Figyelemmel ugyanis arra, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban nem állókra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, szükséges az Mt.-ben a munkaerő-kölcsönzés különös jogi feltételeit szabályozó XI. fejezetben megállapítani: a törvény 36. §-ában foglaltaktól eltérően, a kölcsönvevőre hatályos kollektív szerződés munka- és pihenőidővel kapcsolatos rendelkezéseit alkalmazni kell a kölcsönzött munkavállalóra is.

## 2. Jogharmonizációs feladat – egyenlő bánásmód a fizetés vonatkozásában

Az Mt. az irányelv alapvető munka- és foglalkoztatási feltételei közül csak a fizetés esetében nem felel meg az uniós követelménynek. A kölcsönzés hazai szabályainak 2001-es hatályba lépésekor<sup>18</sup> e tekintetben az Mt. egyáltalán nem tartalmazott követelményt. A 2006-ban életbe lépett módosítás két – visszatekintve –, az irányelvvel már nem konform megszorítással a munkabér tárgyában bevezette az egyenlő bánásmód követelményét a kölcsönvevő saját alkalmazottai és az általa kölcsönzött munkavállalók között. Az időbeli megkötés, hogy a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás első hat hónapjában egyáltalán nem érvényesül az egyenlő bánásmód, ellentétes az irányelv rendelkezésével, amely a kölcsönzés kezdetétől írja elő e követelmény alkalmazását. Nem felel meg a közösségi jognak az Mt. azon, az egyenlő bánásmód alkalmazását terjedelmében korlátozó szabálya sem, mely szerint hat hónapon túl, a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időtartamának függvényében kell részlegesen, majd teljes körűen azonos feltételeket biztosítani a fizetés tekintetében. Az irányelv ugyanis terjedelmi korlát – díjazási jogcímre tekintet nélkül – teszi kötelezővé a hátrányos megkülönböztetéstől mentes fizetési kondíciók alkalmazását a kölcsönzöttek vonatkozásában.<sup>19</sup>

Összességében: az Mt.-ben általános szabályként szükséges megfogalmazni: a kölcsönzés kezdetétől a munkabér – minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás – vonatkozásában alkalmazandó az egyenlő bér elve. Ugyanakkor az irányelv három – számunkra a realitás tekintetében eltérő – lehetőséget ad a tagállami jogalkotásnak az egyenlő bánásmódtól történő eltérésre.

## 3. Az első kivétel - az egyenlő bánásmód és a fizetés

Valamennyi tagállam maga határoz, él-e belső jogában az irányelv kivételes szabályok megalkotására szóló felhatalmazásával. Természetesen mindennek esélyét a jogharmonizáció előtti hatályos szabályozás és a munkaügyi kapcsolatok, ezen belül különösen a szociális partnerség súlya és kiforrottsága jelentősen befolyásolja. A mértékadó hazai szakirodalom szerint az egyenlő bér általános szabályának megszorítás nélküli átvéte-

<sup>17</sup> Mt. 193/E. § (3) bek.

<sup>18</sup> Lásd a 2001. évi XVI. törvényt.

<sup>19</sup> Mt. 193/H. § (9)-(11) bek.

le nem szolgálja az ország munkaerő-piaci érdekeit.<sup>20</sup> Magyarország számára egyébként is az 5. cikk (2) bekezdésében foglalt, a fizetés tekintetében biztosított lehetőség a leginkább alkalmazható derogációs lehetőség. E szerint a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.

Az Mt. felerészt felel meg a kivételre lehetőséget adó irányelvi együttes feltételnek: a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakban is az állásidő szabályai szerint jogosult díjazásra.<sup>21</sup> A konjunktív feltétel másik elemének, a munkaszerződés tartósságának Mt-beli szabályozása mellőzhetetlen, de meglehetősen problematikus jogalkotási feladat.

Az irányelv nem fűz értelmező rendelkezést a munkaszerződés tartósságához, megítélésem szerint a tartósságból szükségszerűen nem következik a határozatlan időre szóló munkaszerződés követelménye. Ugyanakkor az „ideiglenes-tartós” fogalom pár nyelvtani értelmezéséből következik, hogy a tartós munkaszerződésnek meg kell haladnia az ideiglenesség, azaz az egy kölcsönvevőhöz történő lehetséges leghosszabb kikölcsönzésnek az Mt-ben meghatározandó időtartamát, akár határozatlan, akár határozott időre szóló a munkaszerződés. E két feltétel együttes érvényesülése esetén tartható fenn az Mt. hatályos, a munkabér vonatkozásában az egyenlő bánásmódot időben és a jogcímek tekintetében korlátozottan érvényesítő szabálya.<sup>22</sup> Ennél egy a munkavállaló szempontjából kedvezőtlenebb feltételnek a bevezetésére – például az egyenlő bánásmód teljes kizárására ez esetben – a jogharmonizáció során nincs mód, mivel valamennyi irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglévő garanciákat.<sup>23</sup>

Ugyanakkor egy ezt követő következő Mt. módosítással akár már az egyenlő bánásmód alkalmazása – az irányelv két feltételének együttes megléte esetén – teljes körűen is kizárható, hiszen ekkor már nem a közösségi jog formális adoptálását valósítja meg a jogalkotási aktus, így el lehet tekinteni az irányelv fentebb idézett védelmi rendelkezésétől. (Jó példa minderre a munkáltató által egyoldalúan megállapítható munkaidő-keret mértékének hazai szabályozása. 2001-ben, a munkaidő szervezésének néhány vonatkozásáról szóló 93/104/EK irányelv átvételekor az Mt.-ben ez az időtartam legfeljebb két hónapban került meghatározásra. Az irányelv védelmi klauzulája miatt nem is lehetett a jogharmonizáció során az Mt.-ben felemelni a keret hosszát az irányelv egyébként négy hónapos maximumára. Majd eltelt néhány év és néhány Mt. módosítás után a munkáltató négyhavi munkaidő-keretet is elrendelhet.<sup>24</sup>)

---

<sup>20</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula: A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, 2009. kézirat 33.

<sup>21</sup> Mt. 151. § (4) bek.

<sup>22</sup> Mt. 193/ H. § (9)-(10) bek.

<sup>23</sup> Irányelv 9. cikk (2) bek.

<sup>24</sup> Mt. 118/ A. § (1) bek.

Visszakanyarodva a jogharmonizációhoz, a kivétel fentebb javasolt megtétele az irányelv mellett megfelel az alkotmányosság követelményének. Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott konkretizálásának kell tekinteni. Ezért nem tehető különbség a bérezésben, ha az önkényes, azaz ésszerű indok nélküli különbségtételt jelent.<sup>25</sup> A kölcsönzések közötti munkabérre való jogosultságot és a munkaviszony tartósságát tekinthetjük olyan ésszerű indoknak, amely a megkülönböztetésre az uniós mellett a magyar jog alapján is lehetőséget adhat.

#### **4. Ha a kivétel ellenére mégis alkalmazni kell az egyenlő bánásmódot**

Ezzel ugyanakkor még nem oldottuk meg teljes körűen a kivételtétel szabályozását. Az Mt.-ben rendezni kell, hogy a tartósságot jelentő időhatár előtt megszűnő munkaviszony esetén miként alkalmazandó az egyenlő bánásmód követelménye. A miként mögött két kérdés bújjik meg: egyrészt valamennyi megszűnési, megszüntetési jogcímet szükséges-e figyelembe venni, másrészt hogyan kell megállapítani azt a bérkülönbözetet, amely utólagos megfizetésével az egyenlő bánásmód elve érvényesül. Az első kérdésre válaszom nemleges, mert nem lehet valamennyi, különösen a munkavállalónak felróható okból alkalmazott megszüntetési jogcím e tekintetben érvényesülő anyagi konzekvenciájával a kölcsönbeadót terhelni. Így a közös megegyezés, a próba-idő alatti azonnali hatályú megszüntetés, a kölcsönzött munkavállaló azonnali hatályú felmondása, illetve a kölcsönbeadó – nem a nem megfelelő munkavégzésre vagy szakmai alkalmatlanságra alapított - felmondása esetén indokolt az egyenlő bánásmód munkaviszony létrejöttéig visszaható hatállyal történő alkalmazása a munkabér tekintetében.

Ha a jogalkotó precíz: tételesen kifizetteti a kölcsönbeadóval az egyenlő bánásmód érvényesítéséhez szükséges bérkülönbözetet. Az elvszerűség mögött viszont meglehetősen nagy adminisztrációs terhet rak különösen a kölcsönbeadóra, hiszen a tartósság követelményét kielégítő időtartam leteltéig dokumentálnia kell: mely jogcímen és mennyit kapna a kölcsönzött alkalmazottja, ha érvényesülne a bérezésében az egyenlő bánásmód. A kölcsönbeadó a kölcsönvevővel kötött, a polgári jog hatálya alá tartozó szerződése alapján ennek pénzügyi terhét – akár részlegesen is – a kölcsönvevőre terhelheti.

E problémakör legegyszerűbb megoldása: ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyára a kölcsönbeadónál a kölcsönvevőnél kedvezőbb feltételek irányadók. Ekkor ugyanis okafogyottá válik a bánásmód egyenlőségének számítgatása.

#### **5. A második kivétel – megfelelő szintű kollektív szerződésben szabályozva**

Az 5. cikk (3) bekezdésében megfogalmazott második kivétel szerint a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – megfelelő szinten és az általuk megál-

---

<sup>25</sup> 137/B/1991. és 67/2009. AB határozatok.

lapított feltételek szerint – lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az egyenlő bánásmódtól eltérő szabályokat állapítanak meg. A kollektív szerződés „megfelelő szintjének” irányelvi megkövetelése egyrészt nem határozza meg a megállapodás pontos hatályát, másfelől viszont e kritériumból mindenképpen következik, hogy pusztán a kölcsönbeadóra, mint egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés mindehhez elégtelen eszköz. Egy másik problematikus szövegrész az irányelv idézett bekezdésének az „általános védelem tiszteletben tartása” fordulata, különös figyelemmel arra, hogy az irányelv éppen az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételektől biztosít az egyenlő bánásmód tekintetében eltérést.

A hazai szabályozásra figyelemmel az ágazati párbeszéd bizottság az a keret, amelyben az érintett kölcsönbeadói és munkavállalói érdekképviseleti szövetségek által megkötött kollektív szerződésben lehet megfelelően rugalmassá tenni az egyenlő bánásmód alkalmazását. Megítélésem szerint – figyelemmel az irányelv fentebb idézett védelmi szabályára – csak a fizetés tekintetében kaphatna az ágazati kollektív szerződés szabályozási felhatalmazást az Mt. jogharmonizációs célú módosításában. Ugyanakkor a jogi esély a gyakorlatban elenyészővé válik, a magyar kölcsönzési szektorban rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség, ezért nem lehet a kollektív szerződés részére biztosított szabályozási felhatalmazás az előzőekben taglalt törvényi kivétel megtételének egyenértékű alternatívája. Ennek ellenére, a „jövőnek” érdemes az Mt-ben rögzíteni a kollektív szerződéses szabályozási felhatalmazást.

## 6. A harmadik kivétel – az „angol beteg”

Az 5. cikk (4) bekezdésben foglalt kivételtételi lehetőség – az irányelv szövegében foglalt többes szám ellenére – csupán egyetlen tagállamnak, az Egyesült Királyságnak szól. E szerint a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett azok a tagállamok, amelyekben nem létezik olyan jogi rendszer, amely általánosan alkalmazandónak nyilvánítja a kollektív megállapodásokat, vagy nincs olyan jogi rendszer vagy gyakorlat, amely egy adott ágazatban vagy földrajzi területen működő valamennyi hasonló vállalkozásra kiterjeszti ezek rendelkezéseit, a szociális partnerek által nemzeti szinten megkötött megállapodás alapján – a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében az egyenlő bánásmódtól eltérő rendelkezéseket is megállapíthatnak. E rendelkezések türelmi időt is előíranyozhatnak az egyenlő bánásmód érvényesülésére.

A meglehetősen elnéző normaszöveg alapján az alapvető munkafeltételek tekintetében az egyenlő bánásmódnak nem kell érvényesülnie, de ha ezen kritériumnak mégis meg kívánnak felelni, türelmi időt is kaptak az EU-tól. A türelem végességéről az irányelv már nem szól. Ez, a meglehetősen elasztikus szabály volt az ára az Egyesült Királysá-

ság támogató szavazatának megszerzéséhez a direktíva elfogadásakor. Mivel a magyar munkajog elismeri a kollektív szerződést munkaviszonyra vonatkozó szabályként<sup>26</sup>, valamint megállapítja a kollektív szerződések kiterjesztésének intézményét<sup>27</sup>, e kivétellel a magyar jog egyáltalán nem élhet.

## 7. A visszaélések megakadályozása

Az 5. cikk (5) bekezdése alapján a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban a tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak az e cikk alkalmazását érintő visszaélések, és – különösen – az ezen irányelv rendelkezéseinek megkerülését célzó, egymást követő kikölcsonzések megakadályozása céljából. A tagállamok minden ilyen intézkedésről tájékoztatják a Bizottságot.

Ha Magyarország él az egyenlő bánásmód alóli kivételtételi lehetőséggel, úgy mindenképpen megfelelő garanciákat kell megállapítani az előbb idézett 5. cikk (5) bekezdés alapján.<sup>28</sup> Amint „2.4. Ha a kivétel ellenére mégis alkalmazni kell az egyenlő bánásmódot” cím alatt javasoltam, az Mt.-nek szabályoznia kell, miként kell a kölcsönbeadónak a tartósságot jelentő időtartam letele előtt megszűnő munkaviszony esetén azt a bérkülönbözetest kifizetnie, melyet a munkavállaló az egyenlő bér elvének alkalmazásával megkapott volna.

## 8. Keret-munkaszerződés – egy új konstrukció nem csak az egyenlő bánásmód apropóján

A munkáltató nem tudja folyamatosan teljesíteni foglalkoztatási kötelezettségét – a munkavállaló egyéb kötelezettségei (pl. egyetemi hallgató, kismama) okán nem képes folyamatosan a munkáltató rendelkezésére állni munkavégzés céljából. Optimális esetben erre az esetre szól a szerző által javasolt megoldás, az ún. keret-munkaszerződés intézménye. Természetesen, ha a tartós állásra vágyó csak így kap munkát, még mindig jobb, mintha munkanélküli vagy szociális segélyen tengődő lenne. Mert van jövedelme, a társadalombiztosítási ellátásokhoz és a nyugdíjjogosultsághoz jogszerző időt szerez, jobb a pszichéje, mert nem érzi súlytalannak magát, nem „esik ki” a szakmájából, és még sorolhatnánk.

A keret-munkaszerződés igénybe vehető lenne a munkaerő-kölcsönzés keretében is. A konstrukció két megállapodáson alapul. Egyrészt a felek magát a keret-munkaszerződést kötik meg, ebben megállapodva a munkavégzés lehetséges helyéről, időtartamáról, az ellátandó munkaköréről vagy elvégezendő tevékenységről, és az ehhez kapcsolódó személyi alaptételekről. A másik elem az eseti munkavégzési kötelezettségről szóló megállapodás, amely a keretszerződés alapján – de facto határozott időre szóló mun-

---

<sup>26</sup> Mt. 13. §

<sup>27</sup> Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény 17–18. §.

<sup>28</sup> Bankó-Berke (2009): i.m. 34.

kaszerződésként – rögzíti a felek konkrét jogait és kötelezettségeit (pl. a diák a szorgalmi időszakra vagy tanítási szünetre kötheti meg az eseti munkavégzési kötelezettség feltételeit tartalmazó megállapodást).

Hogyan kapcsolódik mindez a kölcsönzés egyenlő bánásmódjához? Nos, a keretmunkaszerződés fennállása alatt, az eseti munkavégzési kötelezettséggel nem érintett időszakokra a munkavállalónak nem járna díjazás. Mindebből egyrészt az következik, hogy kikölcsönzése esetén a munkába állástól kezdődően alkalmazni kell a fizetés tekintetében is az egyenlő bánásmód szabályát, másfelől viszont a kölcsönbeadót munkáltatóként nem terhelné a kölcsönzéssel nem érintett időszakokra az állásidőre járó díjazás fizetésének kötelezettsége. Mindez jogi és közgazdasági vonatkozásban is méltányos egyensúlyt eredményezne.

\*\*\*\*\*

Az irányelv harmonizációját 2011. XII. 5-ig kell valamennyi tagállamnak elvégeznie. A gazdasági racionalitás követelménye azt diktálja: az Mt.-ben a kölcsönzés egyenlő bánásmódra és ideiglenességre irányadó, a közösségi jogot kielégítő követelményei a határidő utolsó napján lépjenek életbe. Bármilyen rövid vagy hosszú lesz az Mt.-ben az ideiglenesség kodifikált időtartama, az újév Mikulásától indokolt, hogy „ketyegjen az óra”.

\* \* \*

*István Horváth: Labour law triangle II. – Ideas on the Hungarian implementation of the Directive 2008/104/EC on temporary agency work*

*The author analysis the possibilities of implementation of Directive 2008/104/EC on temporary agency work into the national law. The study concentrates on two Articles of the Directive, namely on Article 4 about restrictions and prohibitions, as well as Article 5 about the principle of equal treatment. They are analysed and interpreted in detail and possible ways of national implementation of these two articles are pointed out.*