

Horváth István

## Munkajogi triangulum I.

Gondolatok a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/14/EK irányelv magyar harmonizációjához<sup>1</sup>

1982-ben rögzítették az Európai Közösség tagállamai, hogy a munkaerő-kölcsönzés „temporary work” néven illetett, a jogintézmény tartalmát nem éppen kifejező megjelölés tényleges konstrukciója a háromoldalú foglalkoztatási jogviszony, a „triangular employment relationship” alapján realizálódik.<sup>2</sup> Amikor Magyarországon még a szocializmus megreformálására kidolgozott új gazdasági mechanizmus állt a fókuszban, a Közös Piac országai már a munkaerő-kölcsönzés intézményesített bevezetésével foglalkoztak. Az 1960-as – 1970-es évek fordulóján kialakult konstrukció – a harmadik személy alkalmazásában álló személy munkaerejének ellenszolgáltatás fejében történő kölcsönbe vétele – mindhárom szereplő számára előnnyel kecsegtetett. A jogi adminisztrációt és ezek költségeit tekintve (pl. álláshirdetés, pályázat, szerződéskötés és elbocsátás) egyszerűbben jutottak megfelelő munkavállalókhöz az átmeneti munkaerő-igény problémájával küzdő munkáltatók. Munkavállalói optikán keresztül szemlélve ideiglenesen munkához jutottak a munkaerőpiacról kiszorultak vagy a tartós foglalkoztatást egyébként nem vállalók és mindezzel kialakult egy szolgáltatás, egy új „iparág”: a munkaerő-kölcsönzés.

A kölcsönzés profiljának részbeni megváltozása mellett hosszú, 26 éves vajúdas vezetett a munkaerő-kölcsönzés közösségi szabályozásának megalkotásáig. A 1982-ben készült el az első tervezet, az ezredfordulón az európai szociális partnerek a Római Szerződés 138–139. szakasza alapján – a részmunkaidőhöz és a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonlóan – maguk próbáltak megállapodni a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályairól. A tárgyalások kudarcát követően az Európai Bizottság 2002-ben ismét kezébe vette a szabályozás előkészítését. Végül több tervezet megvitatása után a tagállami érdekellentéteteket – különösen a kölcsönzött és a kölcsönbevevő saját munkavállalói közötti egyenlő bánásmód tekintetében – elveiben nem feltétlenül koherens módon feloldó uniós norma, a 2008/104/EK irányelv a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv) elfogadásra került. Írásunkban – a szabályozás hazai történetének rövid kritikai áttekintését követően – az irányelv és a harmonizáció előtt álló magyar jog kapcsolatára koncentrálnunk, illetve szabályaink megfelelőségére, a módosítások szükséges és lehetséges irányaira.

---

<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” előadás alapján készült.

<sup>2</sup> Dr. Bankó Zoltán: Az Európai Unió munkajoga – A munkaerő-kölcsönzés, Osiris Kiadó, Budapest, 2001, 444. (Szerk.: Dr Kiss György)

## I. A magyar munkaerő-kölcsönzés szabályozása – az atipikus a tipikus alternatívája?

A munkaerő-kölcsönzés már intézményesített szabályozása, 2001. előtt megjelent a hazai munkaerő-gazdálkodásban, a kirendelés intézményét használták – és használták ki – az egykori de facto kölcsönbeadók és vevők. A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 2001-es módosítása előtt hatályos szabályai sem időtartamban, sem a tulajdonos személyére tekintettel nem korlátozták a kirendelést, így munkaviszony létesítése helyett a munkaerő kirendelőtől történő bérlése nem csak átmeneti megoldást jelenthetett.<sup>3</sup>

A munkaerő-kölcsönzés jogintézményét bevezető 2001. évi XVI. törvény<sup>4</sup> miniszteri indokolása kifejezetten hangsúlyozta a munkaerő-kölcsönzés keretén belüli foglalkoztatás ideiglenes jellegét, a rövid időtartamú, átmeneti munkaerő-igény kielégítését. A jogalkotói koncepció ugyanakkor nem tükröződött a kölcsönzés tételes törvényi szabályozásában. Klasszikus szerepétől eltérve, a határozatlan idejű munkaviszony egyenértékű alternatívájaként került az Mt-be a munkaerő-kölcsönzés. Egyfelől az Mt. 2001 óta sem tartalmaz szabályt, amely meghatározná, milyen okokból, és/vagy milyen időtartamra lehet kölcsönözni munkaerőt. Másrészt, az említett 2001-es Mt. módosítás e mellett a kölcsönzött és a kölcsönbevevő saját munkavállalói között a foglalkoztatás feltételei vonatkozásában egyáltalán nem rendelkezett az egyenlő bánásmód követelményéről. Mindez lehetne csupán elméleti kritika, ugyanakkor az irányelv éppen ezen két jogintézmény vonatkozásában – a kölcsönzés ideiglenességének és az egyenlő bánásmód megkövetelésével – szorít leginkább a nadrágszijon, amely nem csupán a kölcsönzés szabályainak módosításával, hanem ezzel együtt e foglalkoztatási konstrukció várható munkaerő-piaci át- és leértékelésével jár. Nem változtat ezen alapjaiban az sem, hogy az Mt. 2006-os módosítása a munka díjazása tekintetében fokozatosan és korlátozottan érvényesíti az egyenlő bánásmód elvét.<sup>5</sup>

Az irányelv átvétele változtatni fog a kölcsönzés alapeszméjétől egyébként eltérő lehetőséget biztosító hazai szabályozáson, amely nem akadályozza meg a jogalanyokat abban, hogy a munkaerő-kölcsönzést ne a határozatlan idejű, tartós és átmenetinek nem minősülő munkaviszonyok „kiváltására” használják fel. Ennek következménye, hogy Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés az eredeti koncepciótól eltérő célok megvalósításának, illetve a kölcsönzés által eredetileg fel nem vállalt problémák kezelésének eszközévé válhatott.<sup>6</sup> Nem egyedi jelenség, hogy miután a munkáltató - a munkavállalói egy jelentős

<sup>3</sup> Az Mt. 20010. VI.30-ig hatályos szövege: „106. § (1) A munkavállaló a 105. §-ban foglalt feltételek szerint írásban ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). Az ennek következtében felmerülő többletköltségeit a munkáltató köteles megtéríteni. (2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben meg kell jelölni a munkáltatói jogkör gyakorlóját is. Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát csak a munkavállalót kirendelő munkáltató gyakorolhatja.”

<sup>4</sup> Az Mt. valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény.

<sup>5</sup> 2005. évi CLIV. Törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról.

<sup>6</sup> Dr. Petrovics Zoltán: Hogyan éljük túl a válságot? A munkaerő-kölcsönzés: Csodaszer vagy tünetek kezelése? 19. Országos HR Konferencia és Kiállítás, 2009. május 12-14. Budapest, kézirat.

részének munkaviszonyát közös megegyezéssel megszünteti, a rá következő napon egy általa kijelölt kölcsönbeadón keresztül „visszakölcsönzi” őket.<sup>7</sup>

A nyugat-európai tapasztalatok alapján megemlítik, hogy a kölcsönzésen keresztül olyanok is munkához juthatnak, akik a tipikus munkaviszony keretein belül nem kaphatnának állást. Ez a megállapítás Magyarországra korlátozottan érvényes, a foglalkoztatás ugyanis a munkaerő-kölcsönzés révén inkább átstrukturálódik, mint bővül: a tipikust váltja fel az atipikus, a munkavállalónak stabilitást nyújtót, a kevésbé stabil foglalkoztatás.<sup>8</sup> A kölcsönzés hazai „funkciótévesztése” a próbaidős foglalkoztatás kiváltásával összefüggésben is megmutatkozik. Nem példa nélküli, hogy az Mt. 81. §-ában rögzített, legfeljebb három hónapos próbaidőre vonatkozó rendelkezés legális megkerülése érdekében a munkáltató a pályázót előbb a kölcsönbeadón keresztül foglalkoztatja. A kölcsönzés intézménye ekkor „kvázi próbaidőként” funkcionál.<sup>9</sup>

A fenti példák alátámasztják az Mt. kölcsönzéssel kapcsolatos szabályozási ambivalenciáját. Egyfelől számos, a tipikus munkaviszonyban biztosított munkavállalói jogosultságot – éppen a kölcsönzés atipikus sajátosságára figyelemmel – a törvény kizár vagy az általánostól eltérő tartalommal állapít meg<sup>10</sup>, másfelől viszont – miután a határozatlan idejű kölcsönzés megengedett, kialakult egy „másodosztályú” munkavállalói kör, amely gyengébb védelmi pozícióval rendelkezik, mint a kölcsönnevővel határozatlan időre munkaszerződést kötők, anélkül azonban, hogy munkaviszonyukat az ideiglenesség jellemezné.

Az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) értelemszerűen a hatályos helyzetre tekintettel kíván „igazságot tenni”, ugyanakkor a kölcsönzött munkavállalók általános munkajogi védelmének kimondása különösen az irányelv átvételét követően visszaüthet. Az atipikus a törvény szerint is különös lesz – figyelemmel a kölcsönzés irányelv általi ideiglenes keretek közé szorítására. Különösen fajsúlyos e tekintetben az AB-nek a felmondási tilalmakat a kölcsönzött munkavállalókra kizáró törvényi szabállyal kapcsolatban meghozott határozata. Az indokolást fellapozva az AB leszögezi: az Mt. a munkavégzésben való akadályoztatás okainak és következményeinek egyformán kitett munkavállalók között alkalmazott különbségtételt azzal, hogy az Mt. 90. §-ban foglalt tilalmakat kizárta a kölcsönzött munkavállalókra. Ezzel azonosan sérülékeny, munkaerő-piaci pozíciójukat illetően azonos okok miatt kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók között tett - alkotmányosan indokolhatatlan - különbséget. A határozat szerint a védelem kizárása nem támasztható alá a kölcsönzéses foglalkoztatás időszakos jellegével, a kölcsönbeadó munkáltató korlátozott foglalkoztatási lehetőségeivel, nem állítható, hogy a nagyobb munkabiztonságot jelentő kedvezményezés a hagyományos jogviszonyban állókra nézve indokoltabb lenne. A megkülönböztetésnek nem állapítható meg a tárgyilagosságot mérlegelés szerinti ésszerű indoka, alkotmányellenes diszkriminációt valósít meg, ezért az AB az Mt. 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §-96. §-ai” szövegrészéből a 90. §-ra

<sup>7</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés a közösségi irányelv elfogadása után, Munkaerő-kölcsönzés a közösségi irányelv elfogadása után, in: Kérdések és válaszok, 2009. február (V. évf. 2.), 28.

<sup>8</sup> Mihály Ildikó: Atipikus foglalkoztatási formák – szakszervezeti szemszögből. Interjú Pataky Péterrel, az MSZOSZ elnökével, Munkaügyi Szemle 2009/1, 7.

<sup>9</sup> Dr. Petrovics Zoltán: i.m.

<sup>10</sup> Lásd az Mt. 193/P. §-át!

vonatkozó rendelkezést megsemmisítette. Azaz valamennyi, az Mt. által biztosított felmondási tilalom hatálya kiterjed a kölcsönzött munkaviszonyára is.<sup>11</sup> A szociális érzékenységet megőrizve, mindez mégis aránytalan védelmet jelenthet majd a jogharmonizációt követően az Mt. szerint is csak ideiglenesen kölcsönözhető munkavállalók esetén.

## II. Cikkről cikke

A következőkben a teljes irányelvet áttekintjük. Idézzük, azokat a hazai jogszabályokat – lábjegyzetben számuk és a vonatkozó paragrafus és bekezdés megjelölésével –, amelyek már most is megfelelnek a direktíva követelményeinek. Szükségszerűen azokkal a rendelkezésekkel foglalkozunk részletesebben, amelyek belső jogunk módosítását igénylik – vagy legalább is megfontolásokra készítenek. Valamennyi belső címet követően dőlt betűvel idézzük az irányelv cikkelyét, majd ezt követően mélyedünk el a magyar jogba. Következtetéseink megfogalmazásakor figyelemmel voltunk Bankó Zoltán és Berke Gyula tanulmányára, melyet 2009-ben az akkori Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából készítettek.<sup>12</sup>

### 1. A közösségi szabályozás célja

*2. cikk Ezen irányelv célja a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása és a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés minőségének javítása, az 5. cikkben<sup>13</sup> meghatározott egyenlő bánásmód alapelveinek a kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazása és a munkaerő-kölcsönzők munkáltatóként való elismerése révén, figyelembe véve, hogy meg kell teremteni a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételét szabályozó megfelelő kereteket a munkahelyteremtéshez és a rugalmas munkavégzési formák kialakításához való eredményes hozzájárulás érdekében.*

Felborítva a sorrendet, a 2. cikk interpretálásával kezdünk, mert a tételes rendelkezések előtt indokolt megvizsgálni a jogalkotó feltehető akaratát. Az irányelv – a munkaerő-kölcsönzés intézményének elismertetése mellett – kettős célkitűzést tartalmaz, hasonlóan az ún. „flexecurity” utóbbi időben sokat hangoztatott uniós követelményéhez, amely egyszerre kívánja meg a tagállami szabályozás rugalmasságát és biztonságát. A kölcsönzött munkavállalók negatív diszkriminációjának megszüntetése, védelmük biztosítása mellett az irányelv a kölcsönzésnek foglalkoztatás-politikai szerepet szán, elismerve annak lehetséges pozitív munkaerő-piaci hatását.

---

<sup>11</sup> 67/2009. (VI. 19.) AB határozat.

<sup>12</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula: A munkaerő-kölcsönzés és a távmunka szabályozása az Európai Unióban és Magyarországon. Pécs, 2009 kézirat.

<sup>13</sup> Az egyenlő bánásmód alapelve.

## 2. Az irányelv hatálya

### 1. cikk

(1) Ez az irányelv a munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, akiket a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönöznek ki.

(2) Ez az irányelv minden olyan, gazdasági tevékenységet folytató köz- és magánvállalkozásra vonatkozik, amely munkaerőt kölcsönöz, illetve kölcsönzött munkaerőt vesz igénybe, függetlenül attól, hogy a vállalkozás nyereségérdekelte.

(3) A tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – úgy rendelkezhetnek, hogy ez az irányelv nem vonatkozik a meghatározott állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében kötött munkaszerződésekre vagy munkaviszonyokra.

### 3. cikk

(2) A tagállamok ezen irányelv hatálya alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, illetve munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok rész munkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.

Még a célok előtt szól a direktíva a szabályozás hatályáról, mindezt meglehetősen tárgyan, szektor-semleges jelleggel határozza meg. A köz- vagy magánvállalkozásnak – kölcsönösen – gazdasági tevékenység keretében kell a munkaerőt kölcsönbe adni, illetőleg azt kölcsönbe venni. A gazdasági tevékenység fogalma az Európai Bíróság – elsősorban versenyjogi döntéseinek interpretációja alapján – bármely olyan tevékenység, amely magába foglalja egy adott piacon áruk, vagy szolgáltatások kínálását.<sup>14</sup> Ugyanakkor egyrészt az államhatalom érvényesítéséhez kapcsolódó tevékenységek nem minősülnek gazdaságinak akkor sem, ha azt nem maga egy állami szerv, hanem – az állam által átruházott hatáskörben – egy másik szervezet gyakorolja, (pl. rendőri, katonai tevékenység, vámelőrzés, légiközlekedés biztonságának fenntartása).<sup>15</sup> Másrészt nem minősülnek gazdaságinak azok a tevékenységek, amelyek tisztán szociális természetűek (pl. közoktatás, kötelező állami egészségbiztosítás).<sup>16</sup> A gazdasági tevékenységnek a kölcsönzés tekintetében ugyanakkor nem feltétele a nyereség-orientáltság.

A fentiek alapján a tagállamok nem kötelesek átvenni az irányelvet a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönbeadókra és kölcsönvevőkre, illetve az állami vagy államilag támogatott szakképzések, beilleszkedési vagy átképzési programok keretében foglalkoztatottakra. Az Mt. jelenleg egységesen szabályozza a kölcsönzési szektort, a munkaerő-kölcsönzésről szóló III. rész XI. fejezet valamennyi kölcsönbeadóra és kölcsönvevőre kiterjed. Az irányelv átvétele során viszont létrehozható egy olyan alanyi kör, amelyre rugalmasabb szabályok vonatkoznak – amelyre például az egyenlő bánásmód követelménye csak az Mt. hatályos, a munkabérre vonatkozó korlátozó rendelkezése alapján ér-

<sup>14</sup> C-35/96 para 36., C-180/98-tól C-184/98 (egyesített ügyek) para 75.

<sup>15</sup> C-364/92 para 30-31., C-82/01 para 74.

<sup>16</sup> C-218/00 és C-350/07.

vényesülne, és akiknél a kölcsönbeadás ideiglenessége nem feltétlen kritérium. E körbe tartozhatnának például:

- az állami munkaközvetítés mintájára megszervezett állami kölcsönbeadók, vagy az önkormányzatok (pl. munkavállaló biztosítása vállalkozásoknak egyes közfeladatok ellátásához),
- a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönvevők (pl. szakszervezetek, egyházak, alapítványok, stb.), vagy
- a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű munkavállalókat kölcsönzés keretében foglalkoztató képzési programok.<sup>17</sup>

Mindehhez részben megfelelő kölcsönbeadó-típus lehetne a nonprofit gazdasági társaság, melynek még közhasznú társaságként nevezett elődje 2004-től a nonprofit szféra részeként belépett a lehetséges kölcsönbeadók közé.<sup>18</sup> Feléleszthetők és bővíthetők lennének a nem gazdasági tevékenység keretében végzett, a munkaerő-piaci tartós elhelyezkedést szolgáló foglalkoztatási támogatások.<sup>19</sup> Ennek alapján az Mt. munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezetét indokolt kiegészíteni a „Közhasznú és munkaerő-kölcsönzés” követelményét szabályozó belső résszel, amely – az egyéb különös feltételek mellett - meghatározna azon jogalanyok körét, melyek kölcsönbeadóként és vevőként, továbbá – munkanélküliek esetén – munkavállalóként ennek hatálya alá tartozhatnak.

A hazai jogban nem problémás az irányelv – egyébként tételesen nem definiált - területi hatálya. Az említett „joghézag” ugyanakkor kizáró rendelkezés hiányában nem akadály, hogy a direktívát alkalmazni kelljen olyan munkavállalóra, akit az egyik tagállamban letelepedett kölcsönbeadó az unión kívüli területre kölcsönöz (pl. Ukrajnába), vagy akit egy harmadik országbeli kölcsönbeadó (pl. szerb) kölcsönöz valamelyik tagállamba (pl. szegedi kölcsönvevőhöz). Ehhez igazodik az Mt. 106/A. §-a, amely alapján a munkaerő-kölcsönzés nevesített feltételei tekintetében – kivéve, ha a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján kedvezőbb szabályok az irányadóak – a hazai munkajog alkalmazandó, ha külföldi munkáltató munkavállalója dolgozik Magyarországon, vagy ha magyar kölcsönbeadó kölcsönzi ki külföldre munkavállalóját.

A 3. cikk (2) bekezdése tekintetében – miután az irányelv hatálya alól nem zárhatók ki a munkaviszonyok kizárólag azon oknál fogva, hogy azok többek között határozott idejű szerződés alapján munkát vállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókra vonatkoznak – nem megengedhető, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény [Eftv.] hatálya alatti munkaviszony esetében a továbbiakban is kizárt legyen a kölcsönzésre szóló munkaszerződés megkötése.<sup>20</sup> Egyébként is, miért ne lehetne háztartási munkára, növénytermesztési vagy idegenforgalmi idénymunkára – figyelemmel az ideiglenesség új követelményére – munkavállalót kölcsönözni?

<sup>17</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átvételének előkészítéséhez, 2010. – kézirat, 3-4.

<sup>18</sup> Mt. 193/D. § (1) bekezdés

<sup>19</sup> Lásd például a 2007. I.1-től hatályát veszített Ft. 16/B. §-át a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 16-17. §-ait!

<sup>20</sup> Eftv. 4. § (1)(2) bekezdés

### 3. A munkaerő-kölcsönzés meghatározása – az ideiglenesség, mint új fogalmi elem

3. cikk (1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) „munkavállaló”: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajog munkavállalóként véd;

b) „munkaerő-kölcsönző”: olyan természetes vagy jogi személy, aki/amely a nemzeti joggal összhangban munkaszerződést köt vagy munkaviszonyt létesít kölcsönzött munkavállalókkal annak céljából, hogy azokat a kölcsönvevő vállalkozásoknál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre kölcsönözze ki;

c) „kölcsönzött munkavállaló”: egy kölcsönvevő vállalkozásnál való ideiglenes, az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti munkavégzésre történő kikölcsönzés céljából egy munkaerő-kölcsönzővel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállaló;

d) „kölcsönvevő vállalkozás”: olyan természetes vagy jogi személy, akinek/amelynek és aki/amely felügyelete és irányítása mellett a kölcsönzött munkavállaló ideiglenesen munkát végez;

e) „kikölcsönzés”: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából.

(2) Ezt az irányelvet a fizetés, a munkaszerződés, a munkaviszony, illetve a munkavállaló meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

Az ideiglenesség fogalmi elemétől eltekintve az Mt. munkaerő-kölcsönzést szabályozó rendelkezése az irányelvnek megfelelően állapítja meg a kölcsönzés fogalmát.<sup>21</sup> Mind a kölcsönbeadó, mind a kölcsönbevevő tekintetében szélesebben vonja meg a direktíva a lehetséges jogalanyok körét. Munkaerő-kölcsönző lehet akár természetes személy is, kölcsönvevőként megjelenhet a teljes közsféra. Mindennek ellenére – egy kivételtől eltekintve – nem célszerű a kölcsönbeadók lehetséges fajtáinak jogszabályi bővítése. A magánjogi szerződő partner mellett a kölcsönzött munkavállalónak is a kiszámíthatóságot garantálja ugyanis a kölcsönbeadó gazdasági társaság jogszabály által előírt minimális tőkéje, amely a versenyszférában – társaságként – a korlátolt felelősségű- és a részvénytársaságoknak biztosítja csak a kölcsönbeadói minőséget.

A szövetkezetek kölcsönbeadói minőségének hatályos Mt-beli meghatározásakor ugyanakkor érdemes annak vizsgálata, hogy szociális- és diákszövetkezet esetében mely feltételek mellett lehetséges eltekinteni attól a követelménytől, amely szerint saját tagja tekintetében a szövetkezet nem lehet kölcsönbeadó.<sup>22</sup> Az említett szövetkezet-típusoknak ugyanis nincs termelői-szolgáltatói infrastruktúrájuk, így lehetőségeik javarészt a tagság - illegális és a munkaügyi ellenőrzés által gyakorta szankcionált - munkaerejének kölcsönbeadására korlátozódik. Mindez ugyanakkor felveti a jogalkotáshoz kapcsolódó – manapság sokszor sajnálatosan elfeledett – előzetes hatásvizsgálat elkészítését. Ekkor különös figyelemmel kell lenni arra a feltételezett versenyelőnyre, amely abból származhat, hogy – tekintettel a hallgatói mint biztosított jogviszony fennállására – a diákszövetkezeti tagok munkájáért fizetett díjazás gyakorlatilag köztehermentes. Csak olyan

<sup>21</sup> Lásd az Mt. 193/C. §-t!

<sup>22</sup> Mt. 193/ D. § (1) bekezdés

különös feltételekkel és megkötésekkel lehetséges e szövetkezetek kölcsönbeadói minőségének elismerése, amely ténylegesen a jogszerű foglalkoztatás bővítésével, és nem a kölcsönzési piac átrendezésével és a kölcsönzésre kötött munkaszerződéssel foglalkoztatottak állásvesztésével jár. A kölcsönvevői oldalt tekintve, a közszektorban – különösen közalkalmazotti területen – érdemes felülvizsgálni az esetleges munkaerőhiányra (pl. egészségügy) is tekintettel a kölcsönzés igénybevétele bővítésének lehetőségét.

A fent említett ideiglenesség bevezetése – figyelemmel a hatályos jogra és az ennek mentén kialakult, a hagyományos munkaviszonyt kölcsönzéssel felváltó gyakorlatra – az egyik kiemelkedő, a jogharmonizáció keretében teljesítendő feladat. A statisztika is a kodifikáció jelentőségét támasztja alá, 2008-ban a kölcsön-munkavállalók 78,6 százaléka határozatlan idejű szerződéssel rendelkezett.<sup>23</sup> Kétségtelen ugyanakkor, hogy a határozatlan idejű kölcsönzésre szóló munkaszerződés nem feltétlenül kötődik határozatlan időre szóló kikölcsönzéshez. Mindennek oka az is, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyt a határozott idejűvel szemben jogilag egyszerűbb és költségtakarékosabb megszüntetni rövid idejű kikölcsönzés esetén, mivel a határozott idejű munkaviszony munkáltatói indokolás nélküli megszüntethetőségét biztosító Mt. 88. § (2) bekezdés alkalmazása munkaerő-kölcsönzés esetén kizárt.<sup>24</sup>

Előzetesen tisztázandó – akár kiegészítve a kölcsönzés hatályos Mt-beli leírását –, az ideiglenesség, a kikölcsönzés időtartama maximumának előírása nem azonos a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkaviszony, továbbá a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között fennálló polgári jogi szerződés hatályának időtartamával.<sup>25</sup> Ha ismét a statisztikát idézzük, az adatok akár megtévesztők is lehetnek. Magyarországon 2009-ben a kikölcsönzési esetek átlagos hossza 92 nap volt, az alábbi megoszlásban:

- fizikai alkalmazottak: 88 nap,
- szellemi alkalmazottak: 120 nap,
- határozatlan időre alkalmazottak: 96 nap,
- határozott időre alkalmazottak: 79 nap.

Ha a szellemi munkavállalókhöz igazítanánk az ideiglenesség időben mért felső határát, az Mt-ben akár elegendő lenne négy hónapban megállapítani az egy kölcsönvevőnél ledolgozható időt. Ugyanakkor minden statisztikai átlag csalóka tényállást közöl, a 120 napban benne van a néhány napos és az egész évre szóló kikölcsönzés is, másfelől a többi tagállam gyakorlata alapján a négy hónapnál hosszabb időszak is ideiglenesnek tekinthető.

Hogyan határozzuk meg az ideiglenesség normatív tartalmát az Mt. jogharmonizációs célú módosításakor? Az irányelv ideiglenességet előíró követelménye megítélésünk szerint a munkavállalónak egy adott kölcsönvevőhöz történő kikölcsönzésére vonatkozik. Az egyik lehetséges megoldás, hogy – a határozatlan időtartamú munkaviszony lehetőségének érintetlenül hagyása mellett – az Mt. a kölcsönzőnél egy adott munkavállaló foglalkoztatásának maximális időtartamát írja elő. Kérdés ugyanakkor, hogy ennek meghatározásában mennyiben legyen döntő a hatályos tagállami szabályozás, amelynél

<sup>23</sup> Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által a kölcsönbeadók kötelező adatszolgáltatása alapján készített 2008-as összefoglaló jelentés

<sup>24</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag, i. m. 5.o.

<sup>25</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag, i. m. 6.o.

– ahol a határozott időt megállapítják - 12 hónap a felső határ. Ha az Mt. az ideigleneséget a kikölcsönzések hosszának maximalizálásával biztosítja, a visszaélések elkerülésére a határozott idejű munkaviszonyhoz hasonló garanciák beépítése is szükséges.<sup>26</sup> Ezen módszer elfogadása esetén kérdés, hogy a mérték megállapításakor mennyiben vehető figyelembe – akár részlegesen, arányaiban – az Mt. azonos felek közötti határozott idejű munkaviszony időtartamát öt évben maximáló szabálya.<sup>27</sup>

A kikölcsönzések ideiglenessége oldható azzal, ha az Mt. bizonyos objektív feltételek megléte esetén lehetővé teszi a kikölcsönzések meghosszabbítását. Ilyen lehet például – a rendkívüli munka éves mértéke megállapodáson alapuló felemelésének mintájára<sup>28</sup> –, ha a kölcsönzött munkavállaló munkakörével azonos munkakörben a kölcsönvevő az állami foglalkoztatási szervnél külön jogszabály szerint munkaerőigényét bejelentette, és állasközvetítést kért, amely nem járt eredménnyel.<sup>29</sup> Ekkor a törvényben meghatározott időtartammal (pl. egy évvel) meghosszabbítható lenne az érintett munkavállaló adott kölcsönvevőnél történő munkavállalása.

Az ideiglenesség határozott időben történő maximálása mellett – ezzel egyidejűleg – e követelmény alternatív megvalósítása lehet, ha a kölcsönzés az Mt-ben foglalt feltételek fennállása esetén is (!) lehetséges. Ilyen kondícióként írható elő a helyettesítés vagy meghatározott feladat ellátása. Mindez ugyanakkor csak oly módon ésszerű, ha a kölcsönzés lehetséges időtartama hosszabb, mint az ideiglenesség idő-limittel történő meghatározása esetén. Ugyanakkor ez esetben is indokolt egy abszolút időhatár előírása a helyettesítés és a meghatározott feladat tartalmának törvényi kifejtése mellett.

Az ideiglenesség kritériumának törvényi rögzítésekor az Mt-nek a fenti alternatív korlátozást célszerű megfogalmaznia. Ugyanakkor a visszaélések megelőzése érdekében – részben a határozott idejű munkaviszony ötéves korlátjára vonatkozó szabály analóg alkalmazásával – szükséges előírni: az egy kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időtartama – ideértve az előző foglalkoztatás megszűnésétől számított hat hónapon belül kezdődő újabb foglalkoztatás időtartamát is – az Mt-beli felső határt nem haladhatja meg. Másfelől annak megakadályozása érdekében, hogy az ideiglenesség apropóján előírt törvényi korlát más kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés, de kölcsönvevő változatlansága miatt formálissá degradálódjon, az Mt-nek elő kell írnia: a különböző kölcsönbeadók általi ugyanazon kölcsönvevőhöz történő kölcsönzés időtartamát az érintett munkavállaló tekintetében – egy, az Mt-ben meghatározott, szükségszerűen az ideiglenesség felső határánál hosszabb időintervallum figyelembevételével – egybe kell számítani.

---

<sup>26</sup> Dr. Bankó Zoltán – Dr. Berke Gyula: i. m. 34. o.

<sup>27</sup> Mt. 79. § (5) bekezdés

<sup>28</sup> Mt. 127/A. § (2) bekezdés

<sup>29</sup> Dr. Kártyás Gábor: Munkaanyag – i. m. 7.o.

\* \* \*

*István Horváth: Labour law triangle I.*

*The author offers some comments on the implementation of Directive 2008/104/EC on temporary agency work into the national law. After brief summary of the evolution of the legislation on TAW specific aspects of the Hungarian situation are highlighted. Examining the articles of the Directive one by one, the author lists the most striking recent problems in national labour law and expresses his concerns about the ambiguous regulations of Act XXII of 1992 on the Labour Code. Possible ways of modification are pointed out.*