

MAGYAR MUNKAJOGI TÁRSASÁG

Takács Gábor

Kényszerek és lehetőségek a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv átültetésében

*Beszámoló a Magyar Munkajogi Társaság
2010. szeptember 29-i rendezvényéről*

Miben sajátos a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása? Mely rendelkezéseket muszáj megváltoztatni az irányelv átültetése során? Milyen egyéb rendezendő kérdések vannak? Ezeket a kérdéseket vizsgálta Kártyás Gábor előadásában a Munkajogi Akadémia szeptemberi rendezvényén. A témának az ad különös aktualitást, hogy 2011. december 5-én lejár a 2008/104/EK irányelv átültetési határideje, eddig tehát biztosan sort kell keríteni a Munka Törvénykönyve módosítására. A rendezvény célja annak megvitatása volt, mely kérdésekben kell megtalálni az optimális megoldást a harmonizációra.

Az előadás első részében a munkaerő-kölcsönzés hazai karakterét vázolta fel az előadó. A munkaerő-kölcsönzés dogmatikai felépítése megfelel a jogintézmény nemzetközi gyakorlatának. Eszerint a munkavállaló a kölcsönbeadóval áll munkaviszonyban, ám tényleges foglalkoztatására egy harmadik félnél, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó egy polgári jogi szerződést köt a munkaerő visszerhes átengedéséről. Ezt az egyértelmű felépítést az angolszász országokban jogszabály nem deklarálja, ezért a bírói gyakorlatra marad annak eseti mérlegelése, hogy a kölcsönbeadóval, vagy inkább a kölcsönvevővel fennálló kapcsolatot lehet munkaviszonynak tekinteni. Ez a bizonytalanság a hazai gyakorlatban nem jelenhet meg.

Hasonlóan fontos kérdés a munkáltatói jogkör megosztása. Az előadó kiemelte, hogy törvényi szinten lehetetlen taxatív rögzíteni, mely munkáltatói jog mely felet illet. A hazai gyakorlatban is látunk példát olyan helyzetekre, amikor nem egyértelmű annak meghatározása, melyik félnek kell (vagy lehet) munkáltatóként eljárnia. Ezt a képet tovább árnyalja, hogy a munkáltatói szerepkör megosztásáról a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásukban külön is rendelkezhet. Nincs akadálya, hogy ebben a szerződésben a kölcsönvevő olyan jogokat is magának tartson fenn, amelyek egyébként – formálisan – a kölcsönbeadót illetik. Például, a felek megegyezhetnek, hogy a kölcsönbeadó csak a kölcsönvevő által előzetesen alkalmasnak talált jelentkezőkkel köthet munkaszerződést. Így a kölcsönbeadó munkáltatói szerepköre kiüresedhet, olykor csak arra korlátozódik, hogy a kölcsönvevő mintegy kiszervezhesse rá a munkáltatói minőségét.

Sajátossága a hazai szabályozásnak, hogy a magyar jog – a közsféra kivételével – nem korlátozza egyetlen ágazatban sem a kölcsönözött munkaerő alkalmazását, nem írja elő, hogy csak mely indokokból, vagy mely időtartamra lehet kölcsön-munkásokat igénybe venni. Olyan megkötés sincs, amely a főállású alkalmazottak számának arányában korlátozná az egyszerre kikölcsönözhető munkavállalók létszámát. Ezt a liberális szemléletet egészíti ki, hogy a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyra rugalmasabb szabályok vonatkoznak, mint a tipikus (határozatlan idejű, teljes munkaidős) munkaviszonyra. Ez különösen az egyenlő bér elvének korlátozott alkalmazásában és a rugalmasabb megszüntetési szabályokban ölt testet. Az előadó különö-

sen fontosnak értékelte e körben az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatát, amely rögzítette a „rugalmasítás” határait. Ennek egyik alkotmányos korlátját az alkotmányos jogok képezik, ezeket tehát az atipikus munkaviszonyokban sem lehet korlátozni, csak valamely más alkotmányos jog, vagy érték érdekében, és csak a szükséges mértékben. Erre tekintettel találta alkotmányellenesnek az Alkotmánybíróság azt a szabályt, amely alapján a kölcsönzött munkavállalót elegendő volt 3 nappal előre értesíteni a rendes szabadság kiadásáról. Másfelől, az alapjogokat nem érintő körben sem lehet az emberi méltóságot sértően, ésszerű indok nélkül különbséget tenni a különböző jogi konstrukciókban dolgozó munkavállalók között. Ezen az alapon bizonyult alkotmányellenesnek a felmondási tilalmak kizárása. Kártyás Gábor szerint ezek az alkotmányos korlátok fontos támpontul szolgálnak majd a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának közelgő felülvizsgálatához is.

Már az eddig bemutatottakból is látható, hogy nem tisztázott a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése. Elvileg ugyan a kölcsönzés az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, de semmi nem tiltja, hogy a kölcsönvevő tartósan, évekig, határozatlan időre alkalmazzon kölcsönzött munkavállalókat, akár kimondottan a saját belső állományának lecserélése céljából. Egy munkáltatónak így lényegében csak azt kell mérlegelnie, melyik foglalkoztatási forma jár számára kevesebb költséggel: ha maga veszi alkalmazásba munkavállalóit, vagy ha kölcsönzi őket. Kártyás Gábor véleménye szerint nem megengedhető, hogy pusztán e gazdasági mérlegelésen múljon, hogy egy munkavállaló hagyományos munkaviszonyban, vagy a jóval rugalmasabb kölcsönzés keretében dolgozzon évekig. Mint rámutatott, utóbbi esetben a rugalmasság ára nem a munkavállalót, hanem a kölcsönbeadót illeti.

Az előadás második részében az irányelv tartalmának tömör bemutatására került sor. Az előadó elsőként az irányelv hatályának meghatározására hívta fel a figyelmet. Eszerint nem kell az irányelv szigorúbb szabályait alkalmazni a gazdasági tevékenységet nem végző kölcsönbeadókra és kölcsönvevőkre (a non-profit szférára), és az államilag támogatott szakképzési programokra. E körben tehát mód van a rugalmasabb hazai szabályok fenntartására. Az irányelv részletes fogalom meghatározásokat tartalmaz, amely egy ponton érdemel külön figyelmet: a kölcsönvevőnél történő munkavégzést kifejezetten ideiglenesnek tekinti. A rugalmas hazai szabályokra tekintettel kisebb jelentősége van a korlátozások és tilalmak felülvizsgálatáról rendelkező cikknek.

Az irányelv legtöbb vitát kiváltó rendelkezése a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való jogáról rendelkezik. Eszerint egyes „alapvető” munkafeltételek vonatkozásában mindarra jogosultak, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket. Az előadó szerint jogtörténeti jelentőségű változás, hogy az irányelv a kölcsönvevő saját munkavállalóját tekinti az összehasonlítás alapjául, ezzel lezárva azt a régóta húzódó vitát, hogy egy kölcsönzött munkavállaló csak egy másik kölcsönzött, vagy egy hagyományos munkaviszonyban álló társához is hasonlítható-e. Az egyenlő bánásmódot rögzítő szabály azonban csak első ránézésre szigorú: egyrészt, a nemzeti jog és gyakorlat alapján kell megadni, hogy mely juttatások tartoznak a legfontosabb munkafeltétel, a „fizetés” fogalma alá, másrészt az egyenlő bánásmód követelményéhez három kivételteli lehetőség is tartozik.

Az irányelv több szabályt is tartalmaz a kölcsönzött munkavállalók tartós foglalkoztatáshoz jutási esélyeinek javítására. Így pl. nem korlátozható – az ésszerű mértékű átvételi díjak kikötésétől eltekintve –, hogy a kölcsönvevő közvetlenül vegye alkalmazásba a kölcsönzött munkavállalót. Az előadó utalt arra, hogy bár méltányolandó cél az átvételi lehetőségeket elősegíteni, de nincs arra egyértelmű empirikus bizonyíték, hogy a munkaerő-kölcsönzés tényleg fontos szerepet játszana a

hátrányos helyzetű csoportok (pl. tartósan munkanélküliek) stabil munkahelyhez segítésében. Végül, az irányelv inkább csak ajánlás jelleggel utal a kölcsönzött munkavállalók képzése, és kollektív érdekképviselő javításának szükségességére, de ezek olyan puha szabályok, amelyek nem igényelnek érdemi jogharmonizációt.

Befejezésül az irányelv átvételének lehetséges hatásait vizsgálta az előadó, két kérdést emelve ki: hogyan ültethető át az ideiglenességi szabály és az egyenlő bánásmód követelménye. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal statisztikái azt mutatják, hogy a gyakorlatban a kikölcsönzések igen rövid időtartamúak: az átlagérték 2005 és 2009 között 52-134 nap között változott. Ebből az következne, hogy az Európában átlagosnak mondható 1 éves kikölcsönzési maximum nem érintené érzékenyen a hazai gyakorlatot. Az előadó azonban kiemelte, hogy elsősorban az ágazatban működő szociális partnerek tapasztalataira van szükség annak meghatározásához, mennyi legyen a kikölcsönzési idő törvényben rögzített maximuma, illetve mely esetekben legyen mód annak meghosszabbítására. Továbbá, a harmonizációs feladat több, mint egy egyszerű időbeli limit rögzítése: azt is garantálni kell, hogy az egymást követő kikölcsönzéseket a korlát szempontjából egybe lehessen számítani, illetve hogy ne lehessen megkerülni a szabályt azáltal, hogy ugyanazt a munkakört különböző kölcsönbeadóktól egymás után kikölcsönzött munkavállalóval töltik be.

Az irányelv átvételével a magyar jogban is a kikölcsönzések első napjától lesz irányadó az egyenlő bánásmód elve, legalábbis főszabály szerint. A kivételek alkalmazása kapcsán a visszalépés tilalmából kell kiindulni, tehát a jelenleg hatályos szabályoknál kedvezőtlenebbeket valamely kivételre hivatkozással sem lehet majd fenntartani. Leginkább az a kivételmentési lehetőség aknázható ki, amely a tartós munkaszerződéssel rendelkező és a kikölcsönzések között is bért kapó munkavállalókra vonatkozik. Mivel a magyar jog alapján minden kölcsönzött munkavállaló kap bér a kikölcsönzések között – hiszen ez állásidő –, a kivétel a tartósan foglalkoztatottakra írható elő. A „tartósság” fogalmának definiálása az átültetési munkálatok egyik nagy feladata lesz, amely során nyilván nem lehet eltekinteni attól, mit tekintünk „ideiglenes” kikölcsönzésnek. Másrészt, kezelni kell azt a helyzetet, hogy amit a felek a munkaszerződés megkötésekor tartós jogviszonynak szánnak, a munkavállalón kívül álló okból rövid idő elteltével megszűnhet. Ilyenkor valamilyen formában utólagosan kell kompenzálni a munkavállalót azért, mert a tartós foglalkoztatás – utóbb meghiúsult – szándékára hivatkozással alacsonyabb bért kapott, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói. Szóba jöhet még, hogy a kölcsönzési ágazat szociális partnerei térjenek el az egyenlő bér elvétől – egy kölcsönzési ágazati párbeszéd bizottságban kötött kollektív szerződésben –, de tekintettel a kölcsönzött munkavállalók alacsony szervezetségére, erre 2011 végéig aligha kerülhet sor. A kollektív szerződésben való eltérés lehetőségét viszont a Munka Törvénykönyve a későbbi időszakra nézvést is fenntarthatja.

Összefoglalva, Kártyás Gábor szerint az ideiglenességi szabály bevezetése jogharmonizációs kötelezettség nélkül is szükséges, a hagyományos munkaviszonyt kiváltó kölcsönzések elkerüléséhez. A konkrét mérték meghatározásánál érdemibb kérdés, hogy az egyenlő bér elve kapcsán hogyan lehet a legjobban kihasználni a kivételmentési lehetőségeket. Az előadó emlékeztetett arra, hogy az Alkotmánybíróság említett határozata alapján a belső jog megengedi, hogy az egyenlőséget csak fokozatosan, a kikölcsönzés idejéhez igazodóan kelljen alkalmazni. Végül, az irányelv számos olyan további kérdést is felvet, amelyet kifejezett jogalkotási kényszer hiányában is rendezni kellene, ide sorolva többek között a kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak helyzetét, illetve a kölcsönzés munkaerő-piaci szerepére építő programok bevezetését.

Az előadást követő hozzászólásokban több észrevétel is lehangzott a kölcsönzés hazai gyakorlatára vonatkozó statisztikákat illetően. Sok érintett munkáltató ugyanis jóval hosszabbnak ítéli a kikölcsönzéseket, mint ahogy az a hivatalos adatokból kitűnik. A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai ugyanakkor hasonlóak, jogsértés miatti intézkedésekre különösen a nyilvántartásba vétel nélküli kölcsönzési tevékenység miatt kerül sor. Végül, említésre kerültek a határon átnyúló munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos problémák is, hiszen a hazai szabályozás szigorú rugalmassága szempontjából nem közömbös, hogy más tagállamok kölcsönbeadói is versenyezhetnek a hazai kölcsönbeadókkal. Ennek egyik aktuális fejleménye, hogy az Európai Bíróság a Rani-ügyben megállapította, a szolgáltatások szabad áramlásának elvével ellentétben az a magyar szabály, amely – legalábbis elvben – belföldi székhelyet kíván meg a Magyarországon folytatandó kölcsönzési tevékenységhez.