

JOGALKALMAZÁS

Kártyás Gábor

Átmeneti foglalkoztatás tartósan – A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálatának tapasztalatai

A munkaerő-kölcsönzés szabályai 2001-ben kerültek be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (Mt.).¹ A jogalkotó a hagyományos munkaviszonynál jóval rugalmasabb foglalkoztatást tett lehetővé a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatással, ami így hamar népszerűvé vált: a kölcsönzött munkavállalók száma 2002 és 2007 között több mint megháromszorozódott.² A kölcsönzés gyors terjedése ugyanakkor azt az agályt is felvetette, hogy a liberális szabályozás miatt a kölcsönzést nem csak az ideiglenes munkaerő-igények kielégítésére használják a gyakorlatban – amire a jogalkotó eredetileg szánta –, hanem sok esetben a hagyományos munkaviszony kiváltására szolgál.

A jogintézmény nem tisztázott rendeltetése és speciális szabályainak vitatható indokoltsága miatt várható volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés az Alkotmánybíróság (AB) elé kerül. A testület három indítvány együttes elbírálása alapján hozta meg 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatát, amely a kölcsönzés első szabályozása óta eltelt nyolc év után is fontos támpontot ad a jogértelmezéshez, a kölcsönzés karakterének meghatározásához.

Az alábbiakban részletesen bemutatom, milyen érvelés alapján döntött az AB az elé utalt, kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések alkotmányosságáról, külön szót ejtve a határozat jövőbeli jogalkalmazásra és jogalkotásra gyakorolt lehetséges hatásairól. A konkrét szabályok alkotmányossági vizsgálata előtt azonban érdemes áttekinteni a munkaerő-kölcsönzés lényegéről, jellegéről kifejtett megállapításokat, mivel ezek a többi indítvány elbírálásának is előkérdései.

I. A munkaerő-kölcsönzés jellege: szükségszerűen ideiglenes foglalkoztatás?

Az indítványok elsősorban a jogellenes megkülönböztetés tilalma alapján panaszoltak alkotmányosértést, így az AB-nek azt kellett vizsgálnia, hogy a kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok ésszerű és arányos megkülönböztetést jelentenek-e. Az AB következetes gyakorlata szerint ugyanis a diszkrimináció tilalmának sérelme akkor állapítható meg, ha a megkülönböztetés alkotmányos alapjogot érint, vagy az emberi méltósághoz való

¹ Beiktatta a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény.

² Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2007. évi tevékenységéről*. 2008 http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny Letöltés ideje: 2008. december 4.

jogot sérti, azaz, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tesz különbséget az azonos szabályozási körbe tartozó jogalanyok között.³ Mivel a vizsgált szabályok többsége nem érintett közvetlenül alkotmányos alapjogot, így az AB elsősorban a speciális előírások indokát vizsgálta. Ehhez magának a munkaerő-kölcsönzésnek a sajátosságait kellett elemeznie, felvázolva, mennyiben tér el ez a foglalkoztatási forma a hagyományos munkaviszonytól. A határozat egyik értéke éppen az a részletes elemzés, amely összefoglalja a munkaerő-kölcsönzés karakterét, történetét.

A munkaerő-kölcsönzés 2001-es hazai bevezetésekor Európában már mintegy 30-40 éves múltra tekintett vissza⁴, így egy alapvetően letisztult dogmatikai háttérű intézményt vett át a magyar jogalkotó, és mozgásterét – közösségi szintű joganyag hiányában⁵ – jogharmonizációs kötelezettségek sem korlátozták. Az így kialakított magyar szabályozás lényegében az európai jogrendszerekben általánosan alkalmazott konstrukciót követi. Eszerint a munkaerő-kölcsönzés olyan speciális, háromoldalú munkaviszonyt jelent, ahol a munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző céggel (a kölcsönbeadóval) köt munkaszerződést, ám ténylegesen nem nála, hanem egy másik munkáltatónál végez munkát. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben ugyanis a munkavállaló azt vállalja, hogy munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét a kölcsönbeadója által kijelölt munkáltatónál, a kölcsönvevőnél teljesíti. A kölcsönzött munkavállaló átengedésének alapja a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejövő visszerthes polgári jogi szerződés. A konstrukció sajátossága, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között nem létesül semmilyen jogviszony.

A munkaerő-kölcsönzés tehát úgy biztosít a munkaviszonyra jellemző, alárendelt, függő munkaerőt a kölcsönvevőnek, hogy neki magának nem kell munkaviszonyt létesíteni. Ez a konstrukció adja a munkaerő-kölcsönzés lényegét: a kölcsönvevő saját munkavállalójaként rendelkezhet a kölcsönzött munkaerővel, miközben a jogviszony létesítésével, megszüntetésével, illetve a bérszámfejtéssel, adó- és járulékfizetéssel kapcsolatos kötelezettségek nem őt, hanem a jogi munkáltatót, a kölcsönbeadót terhelik. A munkaerő-kölcsönzésben tehát – az AB megfogalmazása szerint – a munkáltató és a tényleges foglalkoztató személye elválik egymástól.

A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójával kapcsolatos kérdések az AB egész határozatában megjelennek, hiszen az Mt. vitatott rendelkezéseinek értékelésében a döntő szempont az, vajon a jogviszony eltérő jellege indokolja-e a speciális – a munkavállalóra kedvezőtlenebb – szabályozást. Ezeket a megállapításokat az egyes szabályoknál külön vizsgálom majd, ám két kérdést érdemes előzetesen kiemelni.

³ 9/1990. (IV. 25.) AB hat.; 21/1990. (X. 4.) AB hat.; 61/1992. (XI. 20.) AB hat., 35/1994. (VI. 24.) AB hat.

⁴ Arrowsmith, James: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006, 14.

⁵ A munkaerő-kölcsönzést csak a munkavédelem vonatkozásában érintette a 91/383/EK irányelv, illetve a határon átnyúló kölcsönzésekre tartalmazott rendelkezéseket a 96/71/EK irányelv.

Az egyik indítványozó a kölcsönzés struktúráját alapvetően érintő panasszal fordult az AB-hez. Véleménye szerint azzal, hogy a munkavállaló a kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó teljes szabályanyagát meg kell semmisíteni, mivel álláspontja szerint ez a jogi helyzet az esélyegyenlőség, a munkához és megfelelő bérhez való jog, valamint az egyenlő bér elve alapján is alkotmányellenes.⁶ Az AB az indítványt részletesebb elemzés nélkül elutasította, hiszen a kölcsönvevő és a munkavállaló közti jogviszony hiánya a megjelölt alkotmányos rendelkezéseket önmagában nyilvánvalóan nem sérti. Érdeemes ugyanakkor hozzátenni, hogy a konkrét jogviszony hiánya a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának valóban az egyik legnagyobb kihívása. Ezt a legtöbb jogrendszer – köztük a magyar is – úgy kezeli, hogy a tényleges foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkáltatói feladatokat – például a munkavédelemmel összefüggésben – jogi kapcsolat hiányában is a kölcsönvevőhöz telepíti.⁷ Egy másik lehetséges megoldás, hogy a kölcsönvevő egyetemlegesen, vagy mögöttesen felelős egyes munkáltatói kötelezettségek teljesítéséért.⁸ A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása persze közel sem egyszerű, amely egy amerikai szerző megfogalmazása szerint szinte szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.⁹ Ezt a „zavarodást” jól mutatja, hogy az Európai Unió tagállamaiban még a munkavédelem területén is számos gondot okoz a munkáltatói felelősség rendezése, pedig a 91/383/EK irányelv szerint e téren egyértelműen a kölcsönvevő minősül munkáltatónak.¹⁰

A munkaerő-kölcsönzés jellegével kapcsolatosan kiemelendő másik kérdés súlyosabb. Bár közvetlenül nem merült fel egyik indítványban sem, az indokolásban mégis visszatérően megjelenik a kölcsönzés egyik legalapvetőbb hazai problémája: a jogintézmény rendeltetése. Bevezetése óta kétséges ugyanis, hogy a jogalkotó mire szánta ezt a foglalkoztatási formát. A kérdést az AB sem tudta megkerülni, és az erre adott válasza a határozat egyik legfontosabb része.

A munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása szerint a kölcsönzés rendeltetése az, hogy segítséget nyújtson a hirtelen jelentkező munkaerő-igények kielégítéséhez: a megrendelések váratlan megszaporodása, szezonális feladatok jelentkezése, vagy a munkavállalók (pl. betegség okozta) távolléte miatti sürgős munkaerő-igények kielégítésére szolgál. A miniszteri indokolás a kölcsönzésen keresztül foglalkoztatást így következetesen rövid időtartamúnak tekinti. Ezzel egyezően, a leg-

⁶ Alkotmány 70/A. § (3) bek., 70/B. § (1) – (3) bek.

⁷ Lásd Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) – (4) bek.

⁸ Lásd például az USA bírói gyakorlatát: Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations*, 2004/4, 734 – 735.

⁹ Gonos, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Review*, 1997/1, 86.

¹⁰ Részletesen lásd: Royo, Miguel Rodriguez-Pinero és Contreras, Ricardo Rodriguez: *Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work: Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Final Report.* Labour Asociados S.L.L., 2006.

több európai országban a kölcsönzés fogalmi eleme, hogy csak ideiglenes foglalkoztatást biztosít. Egyes jogrendszerek meghatározzák a kikölcsönzések maximális hosszát, vagy lehetséges okait, esetleg korlátozzák a kölcsönzésre irányuló munkaviszony időtartamát.¹¹ Ez az általános felfogás tükröződik a jogintézmény – az Európai Unió által is használt – angol elnevezésében is (*temporary agency work*).

A problémát az okozza, hogy ez a jogpolitikai koncepció egyáltalán nem tükröződik a kölcsönzés hazai szabályozásában. Nincs ugyanis olyan szabály, amely meghatározná, hogy milyen okokból, és/vagy maximálisan milyen időtartamra lehet kölcsönözni munkaerőt. Így annak sincs akadálya, hogy egy kölcsönvevő határozatlan időre kölcsönözze ugyanazt a munkavállalót, sőt, hogy teljes munkaerő-állományát hosszú távon egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül alkalmazza. Ennek az aggálynak az ad gyakorlati jelentőséget, hogy a kölcsön-munkavállaló jóval rugalmasabban foglalkoztatható, mintha a kölcsönvevő maga kötne munkaszerződést egy újabb alkalmazottal. Felmerül a kérdés, miért ne választaná a munkáltató a munkaerő-kölcsönzést akár a tartós foglalkoztatás esetére is, ha így végkielégítés és felmondási tilalmak nélkül, illetve akár alacsonyabb bérékkel tud foglalkoztatni. Mivel a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése nem állapítható meg egyértelműen, nagyon nehezen ítéltető meg, hogy egyes munkáltatói magatartások rendeltetés-ellenes joggyakorlást valósítanak-e meg, vagy sem.

A tisztázatlan koncepció az AB elé kerülő szabályok alkotmányossági vizsgálatában is megjelenik. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló és a hagyományos munkaviszony elhatárolásában ugyanis kulcskérdés, hogy az előbbit lehet-e ideiglenes jellegű foglalkoztatásnak tekinteni. Ha igen, úgy ez döntő érv lehet arra, hogy az eltérő szabályozás objektív alapú, alkotmányos megkülönböztetést jelent. Az AB ebben a kérdésben nem „vagy-vagy”, hanem „is-is” jellegű választ adott. Megfogalmazása szerint a kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésének speciális célja egy harmadik fél (a kölcsönvevő) időszakos munkaerő-igényének kielégítése, ugyanakkor nem zárható ki az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. Ez a kijelentés megfelel a kölcsönzés hazai szabályozásának és gyakorlatának is, de mivel nem egyértelmű, nem lehet stabil alapja az eltérő rendelkezések indokolásának. Ezért – mint alább látható lesz – az AB a kölcsönzésre vonatkozó rugalmasabb szabályok vizsgálatánál külön kezelte a valóban ideiglenes foglalkoztatást jelentő, „rendeltetésszerű” kölcsönzést, és azt az esetet, amikor a kölcsön-munkavállaló huzamosabb ideig dolgozik.

Megjegyezendő, hogy a tavaly novemberben elfogadott, a munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv minden fogalom-meghatározásában hangsúlyozza a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes jellegét. Az irányelv átvétele – amelynek határideje 2011. december 5.¹² – tehát e vonatkozásban is szükségessé teszi majd az Mt. módosítását, amely egyúttal alkalom lesz a kölcsönzés rendeltetésével összefüggő kérdések rendezésére is.¹³

¹¹ Arrowsmith 2006, 23 – 24.

¹² 104/2008/EK irányelv 11. cikk (1) bek.

¹³ Meglepő, hogy míg az egyenlő bér elvével kapcsolatban az AB is utalt az irányelv miatt várható jogszabály módosításokra, az ideiglenesség kérdése kapcsán ezt nem tette.

II. A díjazási rendszer kérdései

A kettős munkáltatói pozícióból eredően a munkaerő-kölcsönzés egyik különösen bonyolult kérdése a munkavállaló díjazása. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért a munkabér fizetésére – mint a munkaviszonyból eredő főkötelezettségre – ő köteles. A tényleges munkavégzés azonban a kölcsönvevőnél történik, így a munkabér fedezete valójában az a kölcsönzési díj, amelyet a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak a közöttük létrejött szerződés alapján fizet. Az indítványok bérezés vonatkozásában (tartalmilag) a következő problémákat vetették fel:

- a bért nem ugyanaz a munkáltató fizeti, aki a munkavégzést felügyeli,
- nem felelős a bér kifizetéséért az, akinek az érdekében a munkavégzés történik,
- a bért nem kell a kölcsönvevő által fizetendő díjhoz igazítani,
- a kölcsönzött munkavállaló nem jogosult a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bérre.

Álláspontom szerint ezek az indítványok komoly gyakorlati problémákra mutatnak rá, ám ezek többségével az AB – alkalmazandó alkotmányos szabályok hiányában – nem tudott érdemben foglalkozni. A díjazásra ugyanis igen kevés alkotmányos előírás vonatkozik: az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, illetve a munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jog¹⁴ a felvetett kérdések közül csak a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül foglalkoztatott munkavállaló bérének egyenlősége kapcsán nyújt támpontot. Mivel az Mt. bérezésre vonatkozó szabályai egyaránt alkalmazandóak a kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalóra is, a megkülönböztetés tilalmának sérelme sem merülhet fel. Ezért az AB csak az egyenlő bér elvének érvényesülésével kapcsolatban fejtett ki részletes érvelést, a többi indítványt – alkotmányos alap hiányában – elutasította. Az alábbiakban bemutatom, hogyan értelmezte az AB az egyenlő bér elvét a kölcsönzés vonatkozásában, majd röviden utalok az elutasított indítványok által felvetett problémák jelentőségére is.

1. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga – nem alkotmányos követelmény

Az egyik indítványozó szerint sérti az egyenlő bér elvét, hogy az Mt. nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó bérezési rendelkezések alkalmazását a kölcsönzött munkavállalóra. Az AB-nek így abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy kell-e alkalmazni az egyenlő bér elvét, ha az egyenlő értékű munkát végző két munkavállalónak más a munkáltatója, de azonos foglalkoztatónál dolgoznak. Meg kell jegyezni, hogy mivel a közösségi irányelv a kikölcsönzés első napjától alkalmazni rendeli az egyenlő bér elvét, az elv bevezetésével kapcsolatos vita okafogottá vált.¹⁵ Elméleti szempontból mégis figyelmet érdemel, hogy a magyar Alkotmányból – az AB értelmezésében – levezethető-e

¹⁴ Alkotmány 70/B. § (2) – (3) bek.

¹⁵ 104/2008/EK irányelv 5. cikk. A felvetődő kérdéseket részletesen lásd: Kártyás Gábor: Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1.

a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga. Az alábbiakban az AB erre vonatkozó érvelését mutatom be.

Az AB 1991 óta érvényesülő, töretlen gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott konkretizálásának kell tekinteni.¹⁶ Ebből fakadóan, nem lehet az egyenlő bér elvét úgy értelmezni, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia. Önmagában ugyan az AB nem zárta ki a különböző munkáltatók munkavállalóinak összehasonlíthatóságát, ám kiemelte, hogy a bérkülönbség csak akkor ütközik az Alkotmányba, ha az önkényes, azaz ésszerű indok nélküli különbségtételt jelent. Az ezzel ellentétes álláspont magát a piacgazdaságot tenné működésképtelenné, hiszen így a vállalkozásoknak gazdasági helyzetükre, piaci pozíciójukra tekintet nélkül kellene azonos bért fizetni alkalmazottaiknak. Ezzel pedig sérülne a gazdasági verseny szabadsága. Nem alkotmányellenes tehát, ha különböző munkáltatók egyenlő értékű munkát végző munkavállalói eltérő bért keresnek, ha ennek ésszerű indoka – például a két cég eltérő gazdasági teljesítőképessége – kimutatható.

Míg az AB a megkülönböztetés alkotmányos tilalma alapján húzta meg az egyenlő bér elve alkalmazhatóságának határát, addig az Európai Bíróság – a közelmúltban hozott két ítéletével¹⁷ – részben azonos indokolással, de más mércét alkalmazott. Az ügyekben eljáró Geelhoed főtanácsnok lényegében az AB-vel egyező, a gazdasági következményekre figyelmeztető érvelést fejtett ki arról, miért nem lehet a Római Szerződés egyenlő bér elvét rögzítő, 141. cikkét kiterjesztően értelmezni.¹⁸ Szintén hasonlóság, hogy a 141. cikk szövegezésében az Európai Bíróság nem talált semmit, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítandó munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik.¹⁹ Ugyanakkor a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához azt a feltételt szabta, hogy az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérkülönbségei egyetlen forrásra (*single source*) legyenek visszavezethetők. Ilyen „egyetlen forrás” lehet egy jogszabály, vagy kollektív szerződés előírása, vagy egy munkáltatói intézkedés. Ilyen közös, vagy egyetlen forrás hiányában viszont az egyenlő bér elve nem alkalmazható, mivel nincs kit felelőssé tenni az egyenlőtlenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem.²⁰

Az Európai Bíróság tehát a magyar AB-hez hasonlóan nem korlátozta az elv alkalmazását egy munkáltatóra. Ugyanakkor mindkét testület kiemelte, hogy a különböző munkáltatók közti összehasonlítás megengedhetőségéhez további feltétel szükséges. Ezt az Európai Bíróság a bérkülönbség egyetlen forrásában határozta meg, az AB azonban tágabban közelítette meg a kérdést: minden olyan megkülönböztetés alkotmányos lehet,

¹⁶ 137/B/1991. AB hat.

¹⁷ Case C-320/00 *Lawrence v Regent Office Care* [2002] ECR I-7325. és Case C-256/01 *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others* [2004] IRLR 224.

¹⁸ C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 55 – 56.; C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 34 – 37., 50.

¹⁹ C-320/00 para. 17., C-256/01 para 45.

²⁰ C-320/00 para. 18., C-256/01 para. 46.

amelynek ésszerű indoka van. Az AB által alkalmazott teszt tehát kevésbé objektív, jóval nagyobb teret enged a mérlegelésnek. A megkülönböztetés ésszerű indokának keresése pedig ismét elvezet ahhoz az elemzéshez, hogy milyen sajátosságai vannak a munkaerő-kölcsönzésnek a hagyományos munkaviszonyhoz képest.²¹

A határozat vonatkozó levezetésének lényege az, hogy a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal maga a foglalkoztatási konstrukció – különböző. Az AB szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén (sic!) – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. A speciális foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt.

Jól láthatóan az érvelés a munkaerő-kölcsönzés rendeltetéséből indul ki, miközben az AB által is elismerten a kölcsönzés akár tartós foglalkoztatást is jelenthet. Így a fenti gondolatmenet csak a „rendeltetésszerű”, ideiglenes kikölcsönzést jelentő kölcsönzésekre értelmezhető. Ebből *a contrario* az következik, hogy a huzamos, akár évekig tartó kikölcsönzések esetén a bizonytalanság, a tervezhetőség hiánya már nem indokolja a különbségtételt, így ebben az esetben az egyenlő bér elvét alkalmazni kell. Erre tekintettel az egyenlő bér elvének félre tételét csak a kikölcsönzések első, viszonylag rövid időtartamára tartja elfogadhatónak az AB.

Az indítvány benyújtása óta bekövetkezett jogszabályváltozás miatt a hatályos szabályozás ezzel a követelménnyel 2006. január 1. óta összhangban van. Az Mt. szerint ugyanis, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama határozott időre szóló kikölcsönzés esetén a két évet, határozatlan időre szóló kikölcsönzés esetén pedig egy évet meghaladja, úgy az egyenlő bér elvét korlátozás nélkül kell alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában is.²² Az AB szerint tehát nincs alkotmányos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon.

²¹ Érdemes megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló, 348/2/2008. TT. sz. állásfoglalásában nem az alkotmány, hanem az egyetlen forrás teszt alapján értelmezi az elv alkalmazhatóságának határait.

²² Mt. 193/H. § (10) bek., beiktatta a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvény.

Ennek a következtetésnek a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvétele során lehet jelentősége, amely – bár első naptól írja elő az egyenlő bér elvét – több kivételtételi lehetőséget is tartalmaz.²³ Ezek közül a hazai átültetésnél az jöhet szóba, amely alapján a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bér alapelve alól, ha a munkavállaló tartós munkaszerződéssel rendelkezik és a kikölcsönzések között is kap fizetést.²⁴ Mivel az Mt. szerint a kikölcsönzések közti idő állásidőnek minősül – amelyre személyi alapbér jár²⁵ –, Magyarország kizárhatja az egyenlő bér elvét a „tartósan” foglalkoztatottak esetén. Míg tehát az AB csak akkor tartja indokoltnak az eltérő bérezést, ha a foglalkoztatás valóban csak átmeneti, addig az irányelv éppen ezzel ellenkező logikát követ. A tartósan fennálló munkaviszonyt és a kikölcsönzések közötti bérezést az irányelv olyan együttes, objektív oknak tekinti, amely esetében a kölcsönzött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával, így e vonatkozásban nem teszi kötelezővé az egyenlő bér elvének alkalmazását.

A kérdés az, marad-e mozgástere a jogalkotónak az egyenlő bér elvének korlátozására az AB döntése és az irányelv követelményei mellett. Mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglevő garanciákat²⁶, a jelenlegi rendszert csak a munkavállaló előnyére lehet megváltoztatni. Ez lényegében azzal a következménnyel jár, hogy a tartós foglalkoztatás esetén az alkotmányos, ideiglenes esetén pedig a jogharmonizációs kötelezettségek miatt kell majd alkalmazni az egyenlő bér elvét. Így tehát nem maradt más választása a jogalkotónak, mint a kikölcsönzések első napjától garantálni a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő egyenlő munkát végző, saját munkavállalójának egyenlő bérezését.

Az AB érveléséhez érdemes két megjegyzést fűzni. Egyrészt, a kölcsönbeadó, mint munkáltató sajátosságának tekintett bizonytalanságot ellensúlyozza az a – szintén a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – lehetőség, hogy a kölcsönvevő által visszaküldött munkavállalóját módja van kikölcsönözni egy másik kölcsönvevőhöz. A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetősége tehát valóban a kölcsönvevőktől függ, de ez nem jelenti azt, hogy egy kikölcsönzés megghiúsulása a munkaviszony végét is jelenti. A szakirodalom több esetben hivatkozik arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók könnyen mozgathatók különböző kölcsönvevők között.²⁷ Ez a sajátosság némiképp gyengíti a bérezésben tett megkülönböztetés ésszerűségét, rövid távú kikölcsönzések esetén is. Ha a különböző ki-

²³ Bővebben lásd: Kártyás 2009, 131 – 134.

²⁴ 104/2008/EK irányelv 5. cikk (2) bek.

²⁵ A munkaerő-kölcsönzésre is alkalmazandó ugyanis az Mt. 151. § (4) bekezdése.

²⁶ 104/2008/EK irányelv 9. cikk (2) bek.

²⁷ Például a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik vonzereje éppen a különféle kikölcsönzések biztosította változatos munka, illetve a tapasztalatszerzési lehetőség. CIETT: *Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report.* 2002., 21–22. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1. Egy brit esettanulmány az informatikai területeken dolgozó kölcsön-munkavállalók könnyű áthelyezhetőségét emelte ki. Stanworth, Celia és Druker, Janet: *Temporary agency labour in the UK.* In: Connell, Julia és Burgess, John (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*, 2004, Taylor and Francis, 61.

kölcsönzések között a munkavállaló díjazásban is részesül, úgy az irányelv szerint ennek a foglalkoztatásnak olyan komparatív előnyei vannak, amelyekre tekintettel nem követelmény a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókéval egyenlő bér fizetése. Ezen alapul a fent említett kivétel.

Másrészt, a jogirodalomban rendszeresen megjelenő aggály szerint a kölcsönzött munkavállalók csak kényszerből – jobb lehetőség hiányában – választják a munkaerő-kölcsönzést.²⁸ Például, a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett, hét országra kiterjedő kutatás szerint a kölcsönzött munkavállalók többsége nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai – a dinamikus munkakörnyezet, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – érdekében, hanem azért vállal kölcsön-munkát, mert ettől reméli egy tartós állás megszerzését.²⁹ Ezek a tapasztalatok lényegében megfordítják a hangsúlyt az AB azon megállapításában, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba: úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.

Összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB általi értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az alkotmánnyal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanakkor, az irányelv éppen az ideiglenes kikölcsönzéseket tekinti olyannak, amelyek mellett nem érvényesülnek a munkaerő-kölcsönzés olyan előnyei, amelyek kompenzálhatnának az alacsonyabb bérért. A két megközelítés pedig oda vezet, hogy az irányelv átvétele után várhatóan a kikölcsönzések első napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét.

2. A kölcsönzési díj és a bér összefüggése, felelősség a bérfizetésért

A bérezési rendszerrel kapcsolatos további indítványokat az AB azon az alapon utasította el, hogy e kérdéseknek nincs az Alkotmányból levezethető háttere. Ugyanakkor, az általuk felvetett elméleti, vagy gyakorlati problémák miatt mégis figyelmet érdemelnek. Ezért az alábbiakban ezeket az indítványokat is ismertetem.

²⁸ Lásd pl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Temporary Agency Work in the European Union*. 2007, 14. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2007. december 10.; vagy García-Pérez, J. Ignacio; Muñoz-Bullón, Fernando: *Temporary Help Agencies and Occupational Mobility*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2005/2, 166.

²⁹ CIETT 2002.

Az egyik indítványozó az abból eredő problémákra hívja fel a figyelmet, hogy a kölcsönzött munkavállaló bérét nem kell a kölcsönvevő által fizetett kölcsönzési díjhoz igazítani, illetve a díj mértékéről még csak tájékoztatásra sem jogosult. Az AB e körben kifejtett érvelése jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés egyszerre alapul egy munkajogi és egy polgári jogi jogviszonyon. Eszerint a kölcsönzési díj a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi megállapodáson alapul, amelynek meghatározása a felek szabad alkujának függvénye. Ezt legfeljebb csak a polgári jog alapelvei – így pl. a szolgáltatás és ellenszolgáltatás értékének arányossága – korlátozzák. A munkabér formailag szintén megállapodás kérdése, erre viszont már a jóval erősebb állami beavatkozást jelentő munkajog szabályai irányadók. A munkajogot az AB ún. védelmi jognak tekinti, amelynek funkciója az önálló munkavégzésre szerződő, alárendelt pozícióban lévő munkavállaló védelme. A munkabérrel való alku így csak a jogszabályok, illetve az alkalmazandó kollektív szerződés szabta keretek között folyhat. Az AB viszont nem talált olyan alkotmányos követelményt, amely alapján a munkabért a kölcsönzési díjhoz kellene igazítani, így e vonatkozásban alkotmányértéket nem állapított meg.

Álláspontom szerint az indítvány valójában a munkajog egyik alapelvét vitatja. Lényegében ugyanis azt a követelményt fogalmazza meg, hogy a munkavállaló munkabérét a munkája eredményeképpen a munkáltatónál jelentkező bevételhez kell igazítani. Ez azonban még akkor sem lehet indokolt, ha a munkáltató által eladott szolgáltatás nem más, mint a munkavállaló munkaereje.

Az AB azzal a kérdéssel is foglalkozott, hogy a hatályos szabályozás miért nem teszi felelőssé a kölcsönvevőt a nála teljesített munka bérezéséért, ha a kölcsönbeadó fizetési kötelezettségét nem teljesíti. Az indítványozó véleménye szerint ez a hiányosság komoly visszaéléseket tesz lehetővé, amelyeket a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemleges kötelezésével lehetne megelőzni.

Ilyen előírást több európai jogrendszer tartalmaz. Például, a viszonylag szigorú szabályozást tartalmazó olasz jog szerint a két „munkáltató” egyetemlegesen felel a kölcsönzött munkavállaló bérének, illetve a társadalombiztosítási járulékoknak a megfizetéséért.³⁰ Az AB határozata nem zárta ki egy ilyen megoldás hazai átvételét, ám kifejtette, hogy a munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megválasztásában a jogalkotót nagyfokú szabadság illeti meg. Az Alkotmányból azonban nem vezethető le az egyetemleges kötelezésre vonatkozó kötelezettség, így az indítványt elutasította. Ha a kölcsönvevő közvetlenül felelősségre vonható lenne a munkavállaló bérének megfizetéséért, ez figyelmen kívül hagyná, hogy e két fél között nincsen jogviszony, és jelentősen növelné a kölcsönvevők kockázatát. Véleményem szerint e garancia bevezetése nagyobb arányban csökkentené a kölcsönzés rugalmasságát, mint amivel növelné a munkavállaló biztonságát, ezért szükségtelen.

³⁰ Zappalá, Loredana: Italy: From Prohibition to Introduction of Temporary Agency Work as a Measure to Promote Employment. In: Ahlberg, Kerstin et al: *Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work*. 2008, Peter Lang, 114.

III. A munkaviszony megszüntetésének kérdései

A jogalkotó a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat alkotott a kölcsön-munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra. A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsön-munkavállalóra nem vonatkoznak a felmondási tilalmak és korlátozások, nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai³¹, végül rövidebb a felmondási idő.³² Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.³³ A megszüntetési rendszer eltérő jellegét a jogalkotó az egyes megszüntetési jogcímek sajátos elnevezésével (felmondás, azonnali hatályú felmondás) is megerősítette.³⁴ Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okoz ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következetlenek, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvet problémákat. Ezek közül az AB-nek abban a kérdésben kellett állást foglalnia, sérti-e a diszkrimináció tilalmát, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén:

- rövidebb a felmondási idő tartama,
- más az azonnali hatályú felmondás esetköre, mint a rendkívüli felmondásé,
- a kölcsönbeadó felelőssége enyhébb a jogellenes munkaviszony megszüntetésért, mint más munkáltatóké, illetve
- nem alkalmazandóak a felmondási tilalmak.

A válaszadás során az AB követte a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos korábbi határozataiban alkalmazott kiindulópontját. Eszerint a munkajogban ún. szabad felmondási rendszer érvényesül, amely alapján főszabály szerint a jogviszonyt mindkét fél bármikor megszüntetheti egyoldalú nyilatkozatával. Ehhez képest mindig kivételesnek minősülnek azok a rendelkezések, amelyek a felmondás jogát korlátozzák, vagy feltételekhez kötik.³⁵ Mivel a szabad felmondási rendszert korlátozó, speciális garanciák nem vezethetőek le magából az Alkotmányból, ezért ezek szabályozásában a jogalkotó szabadon járhat el. A kölcsönzött munkavállalónak nincs tehát alkotmányos joga a munkáltató felmondási jogát nehezítő védelmi szabályokra. Így alkotmányellenes helyzetet csak az teremt, ha a hagyományos munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó szabályok eltéréseinek nincs ésszerű, objektív indoka. Mivel erről az AB másképp határozott a felmondási tilalmak és másképp a többi indítvány kapcsán, a továbbiakban e részkérdéseket külön vizsgálom.

³¹ Mt. 193/P. § (1) bek.

³² Mt. 193/J. § (4) bek.

³³ Mt. 193/M. §.

³⁴ Suba Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*. Budapest, 2006, Complex, 858.

³⁵ Így például az AB nem tartotta alkotmányellenesnek, hogy a nyugdíjas munkavállaló esetében nem kell indokolni a munkáltatói rendes felmondást, illetve nem irányadóak a felmondási tilalmak. Az AB véleménye szerint a kifogásolt rendelkezések csak kivételes garanciákat jelentenek, de mivel a szabad felmondási rendszer minden munkavállalóra egyaránt érvényesül, nem diszkriminatív, ha e speciális védelmi szabályok csak a munkavállalók egy adott körére vonatkoznak. Lásd 11/2001 (IV. 12.) AB határozat.

1. A felmondási tilalmak kizárása alkotmányellenes

A munkáltató rendes felmondása ellen védelmet nyújtó felmondási tilalmakat már a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetése óta nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra.³⁶ A bírói gyakorlat szerint ez ugyanakkor nem jelenti azt is, hogy a kölcsönzött munkavállalónak önmagában azért fel lehetne mondani, mert keresőképtelen beteg, vagy terhes. Egy konkrét esetben a Legfelsőbb Bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, vajon jogszerűen mondott-e fel a kölcsönbeadó munkavállalójának azzal az indoklással, hogy mivel közel két hónapja táppénzes állományban van, munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan.³⁷ A Legfelsőbb Bíróság kiemelte, hogy a táppénzes állomány nem jelenti a munkakör betöltésére való alkalmatlanságot. Ezt bizonyítja az is, hogy az Mt. szerint a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amíg keresőképtelen beteg.³⁸ Márpedig, ha a munkavállaló törvényes indokkal nem végez munkát, úgy erre a tényre felmondást alapozni nem lehet. A kölcsönbeadó felmondása tehát jogellenes volt.³⁹ A felmondási tilalmak kizártsága, illetve a fenti döntés értelmezése jelentős vitát okozott a gyakorlatban és a szakirodalomban is.⁴⁰ Nem véletlen, hogy a felmondási tilalmak kizártsága ügyében három indítványozó is az AB-hez fordult, köztük a Pécsi Munkaügyi Bíróság, amely az előtte folyamatban lévő per felfüggesztése mellett kérte a testület állásfoglalását.⁴¹

Az AB határozatában részletesen bemutatta mindazokat – az ENSZ, az Európai Unió, az Európa Tanács, vagy az ILO égisze alatt született – nemzetközi egyezményeket és normákat, amelyek a felmondási tilalmakkal egyező célú rendelkezéseket tartalmaznak. Döntését azonban nem a Magyar Köztársaság e dokumentumokból fakadó, nemzetközi kötelezettségeire alapozta. Részletesen felsorolta mindazokat az alkotmányos alapjogokat is, amelyek intézményvédelmi oldalához a felmondási tilalmak köthetők – így a (terhes) nők és gyermekek védelmét, az esélyegyenlőséget, a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot, végül a szociális biztonsághoz való jogot⁴² –, ám a testület véleménye szerint a felmondási tilalmak kizárása e mögöttes alapjogokat nem sérti. Az AB ugyanis úgy foglalt állást, hogy ezen alapjogokból – a szabad felmondási rendszerre is tekintettel – nem következik, hogy a munkavállalónak alkotmányos joga lenne a felmondási védelemre. Így érvelésének középpontjában ismét az áll, hogy milyen ésszerű indok hozható fel a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közti különbségtétel mellett.

³⁶ Mt. 193/P. § (1) bek.

³⁷ Mt. 193/J. § (3) bek. b) pont.

³⁸ Mt. 107. § c) pont.

³⁹ EBH2007. 1635.

⁴⁰ Lásd: Bankó Zoltán: A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésének egyes kérdései a bírói gyakorlatban. *Munkaügyi Szemle* 2009/1.; Kártyás Gábor – Takács Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. *Munkajog Kérdések és Válaszok* 2008/10.

⁴¹ Az ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhesként táppénzen volt, amikor a kölcsönbeadó alkalmatlanság miatt felmondott neki.

⁴² Alkotmány 66. § (1) – (3) bek., 67. § (1) bek., 70/A. § (3) bek., 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bek.

A testület értelmezésében a felmondási tilalmak célja az, hogy a munkavégzés, mint a munkakötelemből származó fő kötelezettség teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás (pl. betegség, terhesség, közeli hozzátartozó ápolása) ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során. Egyúttal célja az is, hogy kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A kérdés tehát az, van-e tárgyilagos értékelésen alapuló, ésszerű indoka annak, hogy ez a védelem csak a hagyományos munkaviszonyban állókat illeti meg. Az AB erre a kérdésre tagadó választ adott. Azok az élethelyzetek – potenciális veszélyhelyzetek – ugyanis, amelyekhez a törvény a felmondási védelmet kapcsolja, azonosan érintik a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalókat, illetve e körben a jogviszonyok eltérő jellege (időszakosság, kisebb tervezhetőség) sem indokol különbségtételt. Erre tekintettel az AB megállapította, hogy az Mt. 90. §-ának kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazhatóságát kizáró rendelkezés alkotmányellenes. Így a felmondási védelem szabályai 2009. június 19-től a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazandóak.

Meg kell jegyezni, hogy az AB döntése a gyakorlatban nem szűkíti jelentősen a kölcsönbeadók munkáltatói mozgásterét. A bírói gyakorlat alapján ugyanis eddig sem volt mód valós és okszerű indokkal felmondani olyan munkavállalónak, aki jogszerűen volt távol munkahelyéről.⁴³

2. A megszüntetéssel kapcsolatos egyéb kérdések

A felmondási idő, az azonnali hatályú felmondás esetköre és a jogellenes megszüntetés szankciója kapcsán az AB a különbségtétel ésszerű indokát ugyanabban látta, mint az egyenlő bér elvével kapcsolatban. A kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetősége, másra utalt, bizonytalan helyzete miatt az AB e rugalmasabb, illetve eltérő megszüntetési szabályokat indokoltnak találta. Ugyanakkor, az AB itt három olyan kérdést bírált el összefoglalva, amelyek közül csak a rövidebb felmondási időt indokolhatja a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya.

A felmondási idő kölcsönzött munkavállalók esetén főszabály szerint 15 nap, amely 365 napot elérő munkaviszony esetén 30 napra növekszik.⁴⁴ Munkaerő-kölcsönzésnél tehát a felmondási idő maximális mértéke felel meg az általános szabályok szerinti minimális mértéknek.⁴⁵ A rövidebb időtartamot azonban valóban indokolja a kölcsönzés jellege: mivel a foglalkoztatási lehetőségekről a kölcsönbeadó csak korlátozottan tud gondoskodni, nem garantálható, hogy a – bármely fél által közölt – felmondást követő hónapokban lesz-e munkája a munkavállalónak. Ráadásul, ebben az esetben a törvény

⁴³ Bankó 2009, 53.

⁴⁴ Mt. 193/J. § (4) bek.

⁴⁵ Mt. 92. § (1) bek.

tekintettel van arra, hogy a huzamosabb idejű munkaviszonynál csak kisebb mértékű különbségtétel indokolt.

Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatos indítvány viszont aligha hozható összefüggésbe az AB érvelésével. A panasz ugyanis arra irányult, hogy ésszerű indok nélkül szabályozza másképp a jogalkotó az azonnali hatályú felmondás esetkörét, mint a rendkívüli felmondását. A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős részben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.⁴⁶

Míg a rendkívüli felmondás jogát mindkét fél ugyanazon feltételek mellett gyakorolhatja, addig az azonnali hatályú felmondásnak eltérő követelményei vannak a kölcsönbeadó, illetve a munkavállaló esetében. A kölcsön-munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.⁴⁷ Szembetűnő, hogy a rendkívüli felmondáshoz képest itt nem követelmény, hogy a megszegett szabály lényeges legyen, és az sem, hogy a másik felet vétkesség terhelje. A többes szám használata viszont arra utalhat, hogy egyetlen szabály – akár súlyos – megszegése nem elég alap az azonnali hatályú felmondáshoz.

A kölcsönbeadó akkor élhet azonnali hatályú felmondással, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.⁴⁸ Összehasonlítva ezt a rendkívüli felmondás szabályával, itt nem feltétel, hogy a kötelezettségszegés súlyos legyen, és elegendő az enyhe gondatlanság is. Ismét megjelenik viszont a zavaró többszám: az azonnali hatályú felmondást egyetlen lényeges kötelezettség megszegése nem alapozza meg – legalábbis a jogszabály nyelvtani értelmezése szerint. A rendkívüli felmondás első esetéhez kapcsolódó feltételeket tehát mintegy „szétosztva” tartalmazza az azonnali hatályú felmondás.

Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnek sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) ponthoz hasonló esetben. Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontját a jogirodalom úgy értelmezi, hogy itt olyan magatartásról van szó, amely nem munkaviszonyból származó kötelezettség megszegését jelenti, mégis lehetetleníti a munkaviszony fenntartását.⁴⁹ Ezzel szemben mind a kölcsönbeadóra, mind a munkavállalóra vonatkozó szabály egyértelműen fogalmaz, amikor az azonnali hatályú felmondás alaposságához kimondottan a munkaviszonnyal összefüggő magatartást kívánja meg.

⁴⁶ Mt. 96. § (1) bek.

⁴⁷ Mt. 193/K. § (2) bek.

⁴⁸ Mt. 193/K. § (3) bek.

⁴⁹ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, 2004, Osiris, 249.

Nyilvánvalónak tűnik, hogy a rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás e különbségei nem hozhatóak összefüggésbe a kölcsönbeadó, mint munkáltató munkaszervezési bizonytalanságával. Sőt, a két jogintézmény összevetése olyan zavaros eredményre vezet, hogy még az sem állapítható meg egyértelműen, vajon melyik megszüntetési jogcím jelent rugalmasabb szabályozást. Az azonnali hatályú felmondás szabályainak értelmezéséhez az AB határozat sajnos egyáltalán nem nyújt segítséget, de e jogértelmezési probléma feloldása nem is az AB feladata. Ahogy azt a testület jelen határozatában is kifejtette, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagában még nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvénymódosítással.

Az AB érvelése a kölcsönbeadói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióira vonatkozó rendelkezések értékelésére sem alkalmas. Az általános szabályokkal szemben a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető kölcsönbeadótól a munkavállaló visszahelyezése nem kérhető. A kölcsönzött munkavállaló csak 1-6 havi átlagkereset megfizetését követelheti, ami éppen a fele az általános szabályok alapján igényelhető 2-12 havi átlagkeresetnek.⁵⁰

A határozat a munkáltatóra kedvezőbb szabályok indokát álláspontom szerint tévesen kereste a rugalmasabb szabályozást kívánó jogviszony jellegében. Ha ugyanis a kölcsönbeadó jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, akkor megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Rugalmassá tenni márpedig csak a jogszerű foglalkoztatást lehet. A jogellenes megszüntetésre reagáló, enyhébb jogkövetkezményeket megfogalmazó szabályok ehelyett valójában nem a foglalkoztatást teszik rugalmassá, hanem a munkáltató felelősségét csökkentik. Egyes álláspontok szerint a kölcsönbeadó enyhébb felelősségét a jogviszony átmeneti jellege indokolja.⁵¹ A jogviszony időtartamát valóban figyelembe veszi a bíróság a szankció mértékének kiszabásánál, azonban pusztán ezen, esetleges körülmény alapján indokolatlan a felére csökkenteni a kiszabható átalánykártérítés felső határát. Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege csak azt indokolja, hogy az akár évekig húzódó munkaügyi per utáni visszahelyezés alól mentesüljön a kölcsönbeadó. A jogellenes megszüntetésért fennálló felelősségét más tekintetben viszont indokolatlan a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókétól eltérően szabályozni.

Az ésszerű indok hiánya véleményem szerint alkotmányellenes megkülönböztetést eredményez, mivel – mint azt az AB is kifejtette – a szerződészegés szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása.

⁵⁰ Mt. 100. § (5) bek.; 193/M. § (2) bek.

⁵¹ Suba 2006, 870.

IV. A rendes szabadság kiadásának határideje – a munkaviszony tartamához igazítandó

A kölcsönzött munkavállalóra a rendes szabadság mértéke tekintetében az általános szabályokat kell alkalmazni, de a szabadság kiadására a törvény meghatároz speciális rendelkezéseket is. Az AB ezek közül azt vizsgálta, miszerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval – előzetes meghallgatása után – legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell.⁵² Ez jóval rövidebb, mint az általános szabályokban meghatározott egy hónapos határidő.⁵³

Az AB abból indult ki, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog⁵⁴, a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Mivel alkotmányos jogról van szó, az AB gyakorlata alapján azt korlátozni csak akkor lehet, ha:

- a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá,
- ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással.
- Emellett az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy
- a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki.⁵⁵

A kérdés tehát az volt, a kölcsönzött munkavállalók rendes szabadsághoz való jogának korlátozása megfelel-e ezeknek az elveknek. Az AB ebben a kérdésben is figyelembe vette, hogy a munkaerő-kölcsönzés nagyon eltérő jellegű foglalkoztatást jelenthet, attól függően, hogy milyen hosszán áll fenn a munkaviszony. A határozat szerint a 3 napos értesítési határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ilyen esetben ugyanis éppen a rövid határidő teszi lehetővé a rendes szabadság természetben való igénybevételét, másfelől, csak így biztosítható a munkáltató folyamatos működése. Ugyanakkor, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése, regenerálódása megszervezésében.

Ebből a logikából következően az AB megállapította a munkaviszony időtartamát figyelembe nem vevő, differenciálatlan szabályozás alkotmányellenességét. Álláspontja szerint ugyanis a rövid értesítési határidő a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony esetén a rendszeres fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet.

⁵² Mt. 193/N. § (1) bek.

⁵³ Mt. 134. § (5) bek.

⁵⁴ Alkotmány 70/B. § (4) bek.

⁵⁵ Alkotmány 8. § (2) bek.; 6/1998. (III. 11.) AB hat., 20/1990. (X. 4.) AB hat.

A döntés technikai következménye aggályos lehet. A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezést ugyanis az AB 2009. október 31-i hatállyal megsemmisítette, ám továbbra is hatályban maradt az a szakasz, amely kizárja a szabadság kiadásának határidejére vonatkozó általános szabályt.⁵⁶ Ebből eredően, ha a jogalkotó 2009. október 31-ig nem módosítja a határozatban „kicövekelt” módon az Mt.-t, úgy a kölcsönzött munkavállalók szabadságának kiadásáról való értesítésre 2009. október 31. után egyáltalán nem lesz törvényi határidő. A kézirat írása idején kétséges, hogy a nyári szünet után szeptember 1-jén újra összeülő Parlament el tudja-e fogadni a szükséges módosítást úgy, hogy az a határidőn belül hatályba is léphessen.

Az új szabályok egyébként – az AB iránymutatása alapján – minden bizonnyal a jogviszony időtartamára tekintettel határozzák majd meg az értesítési határidőt. Ezzel a felmondási idő és az egyenlő bér mellett egy harmadik vonatkozásban is figyelembe kell majd venni, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem feltétlenül jelent ideiglenes foglalkoztatást.

V. Összegzés

Nyolc évvel a jogintézmény hazai bevezetése után a munkaerő-kölcsönzés még mindig számos jogértelmezési problémát vet fel, így mindenképpen üdvözlendő az AB részletesen kimunkált határozata – különösen, ha tekintetbe vesszük, hogy az indítványok egyike a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó teljes szabályanyagot alkotmányellenesnek vélte.

Az AB a kölcsönzés hazai karakterének felvázolásában – álláspontom szerint – rendkívül fontos megállapítást tett, amikor kiemelte, hogy az nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti foglalkoztatást. Erre tekintettel pedig a kölcsönzéshez kötődő rugalmasabb szabályok is csak akkor indokoltak, ha az nem valósít meg tartós foglalkoztatást. Az Mt. a felmondási idő és az egyenlő bér elve vonatkozásában már most is ezt a koncepciót követi, az AB döntése értelmében pedig 2009. október 31. után ennek megfelelően kell kialakítani a rendes szabadság kiadására vonatkozó határidő szabályait is. A foglalkoztatás időtartama alapján differenciált szabályozás 2011 végéig, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv átvételéig lehet irányadó: ezt követően ugyanis a kikölcsönzések csak ideiglenesek lehetnek majd. Eddig az időpontig viszont más munkavállalói jogokra is érdemes lenne kiterjeszteni a foglalkoztatás idejét tekintetbe vevő szabályozást. Például, azonos logika alapján a legalább 3 éve munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállaló is jogosult lehetne – esetleg valamivel alacsonyabb összegű – végkielégítésre, vagy az egy éven túl kikölcsönzött munkavállalót már indokolt lehet beszámítani a csoportos létszámcsökkentés küszöbszámaiba.

Érdemes megjegyezni, hogy az időtényezőn alapuló szabályozás nem ritka Európa többi országában. Jó példája ennek az egyik legnagyobb kölcsönzési piaccal rendelkező

⁵⁶ Mt. 193/P. § (1) bek.

Hollandia. A munkaerő-kölcsönzést rendező Polgári Törvénykönyv szerint a kölcsönzéssel járó rugalmasság folyamatosan csökken a kikölcsönzés időtartama alapján. Eszerint a kikölcsönzés időtartama alapján három időszak különíthető el.

- Az első 26 hét alatt a munkaviszonyt – külön szerződési kikötés alapján – a kölcsönvevő (tehát nem a kölcsönbeadó!) és a munkavállaló is azonnali hatállyal, bármikor megszüntetheti, és a kikölcsönzések között nem jár munkabér.

- Ez után a jogviszonyra a határozott idejű munkaviszony szabályai alkalmazandóak. Eszerint maximum 3 határozott idejű szerződés köthető egy maximum 3 éves időszak alatt. A munkaviszony fentiek szerinti, azonnali hatályú megszüntetésére nincs mód, és a kikölcsönzések között is jár munkabér.

- Ha a határozott idejű foglalkoztatás előbbi kereteit túllépik, úgy a jogviszony határozatlan idejűvé alakul.

A kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű kollektív szerződés szintén a kikölcsönzések időtartamához igazítja a foglalkoztatás rugalmasságát.⁵⁷

Az AB határozatának egy másik fontos hatása, hogy kijelölte nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit is. Mint láthattuk, a foglalkoztatás flexibilizálása nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait – az AB által kimunkált teszt keretein túl – korlátozza. Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek. Érdemes megjegyezni, hogy a határozott idejű, illetve a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló közösségi irányelvek is ezt az elvet rögzítik.⁵⁸

Ugyanakkor az AB az elé utalt kérdések közül természetesen csak azokkal tudott érdemben foglalkozni, amelyek alkotmányos aggályokat vetettek fel. A bérezési rendszer kérdései, vagy az azonnali hatályú felmondás értelmezése nem tartoznak ebbe a körbe. Ahogy arra az AB is utalt, egy nehezen értelmezhető szabály önmagában még nem alkotmányellenes, így a felmerülő problémák orvoslására sem e testület hivatott. Az alkotmányossági teszten most átment rendelkezések tehát nem feltétlenül minősülnek egyben célszerűnek, vagy ésszerűnek is. E problémák rendezése viszont már a jogalkalmazó és a jogalkotó szervekre vár.

⁵⁷ Visser, Dieuwke; Plessen, Willem; Jacobs, Antoine: The Netherlands. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations), The Hague, 2004, Kluwer, 234 – 238.

⁵⁸ Lásd 97/81/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek.; 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek.