

EURÓPAI MUNKAJOG

Kártyás Gábor

Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérhez való joga

Az európai integráció legelső, máig hatályos szociális jellegű előírása az egyenlő munkát végző nők és férfiak egyenlő bérezéséről rendelkezett. A Római Szerződés vonatkozó cikke alapján a hetvenes években jelentős diszkrimináció elleni jogalkotás folyt, majd mára az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elve az Európai Unió egyik alapértékévé vált.¹ Ugyanakkor, az Európai Unióban – a Római Szerződés elfogadása után több mint 50 évvel – az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak közötti bérkülönbséget máig 15%-ra becsülik, amely csak egy százalékponttal esett 2000 óta.²

Az egyenlő bér elvével kapcsolatban a közelmúltban az a kérdés merült fel, hogy vajon érvényesíthető-e két olyan munkavállaló vonatkozásában, akik bár egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végeznek, jogilag két különböző munkáltatónak dolgoznak. A felvetésnek az ad jelentőséget, hogy napjainkban gyakran előfordul olyan helyzet, amikor egy szervezeten belül más-más munkáltatóval jogviszonyban álló munkavállalók dolgoznak együtt. A foglalkoztatás költségeinek csökkentésére ugyanis bevett módszer a modern vállalati gyakorlatban, hogy a termelés egy-egy részterületét, vagy a kisegítő tevékenységeket a vállalkozás nem saját munkavállalóival látja el, hanem ezek elvégzésére külön szervezetet hoz létre, vagy polgári jogi megállapodással más céget bíz meg (kiszervezés). Így pl. a takarítási, vagy informatikai feladatokat az adott vállalat részére egy másik cég biztosítja. Ugyanígy, egy-egy tevékenységét végeztetheti egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül igénybe vett munkaerővel is.

A munkaerő-kölcsönzés lényege, hogy a vállalkozás nem maga hoz létre munkaviszonyt a munkavállalóval, hanem őt egy munkaerő-kölcsönző ügynökségtől kikölcsönzi. Így gyorsan (felvételiztetés, beléptetés nélkül) jut munkaerőhöz, amelytől ugyanilyen gyorsan meg is tud szabadulni: ha már nincs szüksége a kikölcsönzött munkavállalóra, egyszerűen visszaküldheti a kölcsönbeadóhoz. Mivel jogilag nem minősül munkáltatónak, a foglalkoztatással járó adminisztratív terhek, a bér- és járulékfizetés sem őt, hanem a kölcsönző ügynökséget terhelik. A munkaerő-kölcsönzés így rendkívül rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé, ami egyre népszerűbbé teszi a munkáltatók körében. Nem véletlen, hogy napjainkban mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló dolgozik az

¹ 43/75 Defrenne II [1976] ECR 455, para. 12.

² European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: *Report on Equality between Women and Men*. 2008, 8. Lásd: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf, letöltés ideje: 2008. 10. 01.

Európai Unió tagállamaiban, hazánkban létszámuk mintegy 100.000 fő.³ A munkaerő-kölcsönzés aránya a teljes foglalkoztatásban az 1990-es évek során az Európai Unió egyes országaiban megötszöröződött⁴, 1996–2006 között pedig – 19 európai ország adatait alapul véve – megduplázódott.⁵

A kiszervezés és a munkaerő-kölcsönzés tehát egyaránt azt eredményezi, hogy egy szervezeten belül olyanok dolgoznak együtt – sokszor teljesen azonos munkakörülmények között –, akik nem mind a munkavégzés helyét biztosító munkáltató munkavállalói. A kérdés az, hogy az egyenlő bér elve alapján e munkavállalók munkabére összehasonlítható-e.

Erre a kérdésre az Európai Bíróság (továbbiakban: Bíróság) két esetben is tagadó választ adott (lásd alább), amely jelentős kétségeket ébresztett az egyenlő bér elvének hatékonysága kapcsán, tekintettel a kiszervezések és a munkaerő-kölcsönzés gyors terjedésére. Utóbbi esetében a helyzetet megoldani látszik a tavaly ősszel – mintegy 26 éves vita után – elfogadott munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv, amely a kölcsönzött munkavállalónak a kölcsönvevő saját munkavállalójával egyenlő bér fizetését írja elő.

Ebben az írásban azt vizsgálom meg, hogy milyen gyakorlatot követ az Európai Bíróság az egyenlő bér elvének egy munkáltatón túlnyúló alkalmazása tekintetében, illetve mennyiben jelent előrelépést a munkaerő-kölcsönzésről szóló új irányelv a kölcsönmunkavállalók egyenlő bérhez való jogának előmozdításában. Végül áttekintem, hogy az irányelv alapján mennyiben szorul módosításra a kölcsönzött munkavállalók bérezésére vonatkozó magyar szabályozás.

I. Az Európai Bíróság az egyenlő bér elvének munkáltatók közti érvényesítéséről

1. A Lawrence és Allonby esetek

A Bíróság a közelmúltban két esetben fejtette ki álláspontját az egyenlő bér elve egy munkáltatói szervezeten túlnyúló alkalmazhatóságáról. A Lawrence esetben⁶ Lawrence asszony és 446 kollégája North Yorkshire Megyei Tanácsa (County Council) iskoláiban dolgoztak, mint takarítók és konyhai alkalmazottak. A Tanács később – anyagi okokból – kiszervezte az iskolai takarítási és konyhai feladatok ellátását. Az e körben dolgozó munkavállalók egy részét így magáncégek foglalkoztatták tovább, lényegében azonos munkakörben, de alacsonyabb fizetésért. Lawrence asszony azért fordult bírósághoz, mert véleménye szerint az egyik magáncég alkalmazásában álló munkavállalóként

³ CIETT: *The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 2007, 21.; 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, 7.

⁴ Például Dánia, Olaszország, Spanyolország, Svédország. Lásd Storrie, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, 27 – 30.

⁵ Ciett 2007, 27.

⁶ Case C-320/00 Lawrence v Regent Office Care [2002] ECR I-7325.

egyenlő értékű munkát végzett a továbbra is a Tanács alkalmazásában álló férfi kollégákkal, ám bére mégis alacsonyabb volt. A Bírósághoz érkezett előzetes kérdés az volt, hogy vajon az egyenlő bér elve alkalmazandó-e olyan esetben, amikor az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző, összehasonlítható munkavállaló egy másik munkáltatónál dolgozik.

A munkáltatók közötti összehasonlítás a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában az Allonby esetben⁷ merült fel. Debra Allonby a brit Accrington & Rossendale College (továbbiakban: Főiskola) részmunkaidős oktatója volt, akit 1990 és 1996 között egy évre szóló szerződésekkel foglalkoztattak. Mikor 1996-ban – jogszabályváltozás folytán – a részmunkaidős munkavállalók a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal egyező juttatásokra váltak jogosulttá, a Főiskola komoly anyagi gondokkal nézett szembe. Erre megoldásul megszüntette, illetve nem hosszabbította meg mintegy 300 részmunkaidős oktatója munkaviszonyát, miközben felajánlotta, hogy újra alkalmazásba veszi őket egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül (ún. visszakölcsönzés). Allonby asszony és társai így lényegében folytatták korábbi munkájukat, de immár nem a Főiskola munkavállalóiként, hanem mint a kölcsönző céggel szerződő önfoglalkoztatók. A változással esett a jövedelmük és elvesztettek több munkaviszonyhoz kötődő juttatást (pl. fizetett betegszabadság). Az ügyben eljáró Court of Appeal előzetes kérdése az volt, hogy a munkáltatónál dolgozó kölcsönzött munkát végző összehasonlítható-e az egyenlő bér elve alapján a kölcsönnevelő által közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal.⁸

A Bíróság mindkét esetben ugyanazt az érvelést követte. A Római Szerződés 141. cikke szerint minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.⁹ A Bíróság leszögezte, hogy e cikk szövegezésében nincs semmi, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítandó munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik.¹⁰ 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. Ennek hiányában ugyanis nincs kit felelőssé tenni az egyenlőtlenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem.¹¹

A Lawrence-ügyhöz fűzött főtanácsnoki vélemény három olyan esetet nevesít, amikor a munkáltató-közi összehasonlítás lehetséges. Így egyetlen forrásból ered a bérkülönbség, ha a munkáltatók ugyanazon jogszabályi előírás, vagy kollektív szerződés hatálya alatt állnak. Emellett ide tartozik az az eset is, amikor egy vállalatcsoporton belül a fog-

⁷ Case C-256/01 Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others [2004] IRLR 224.

⁸ Az ügy érdekessége még, hogy mivel Allonby asszony nem állt munkaviszonyban, a Bíróságnak arról is állást kellett foglalnia, hogy vajon kiterjed-e a 141. cikk személyi hatálya az önfoglalkoztatókra is. A Bíróság a kérdésre igennel válaszolt, megalkotva a munkavállaló (worker) közösségi jogi fogalmát, az egyenlő bánásmód alkalmazásában. (C-256/01 para. 67.) Részletesen lásd: Gyulavári Tamás: Munkajogi Alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2009/1.

⁹ Római Szerződés 141. cikk (1) bek.

¹⁰ C-320/00 para. 17., C-256/01 para. 45. Hasonlóan tág megfogalmazással él a Tanács 117/75/EGK irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (1. cikk).

¹¹ C-320/00 para. 18., C-256/01 para. 46.

lalkoztatási feltételeket központilag határozzák meg, több szervezetre kiterjedő hatállyal. A bérek meghatározásának egyetlen forrása ekkor a jogalkotó, a kollektív megállapodást megkötő felek, illetve a konszernt vezető menedzsment.¹²

A Bíróság ez alapján úgy találta, hogy Lawrence asszony új magánmunkáltatója és a Tanács az egyébként egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét egymástól függetlenül állapítják meg. A Bíróság szerint az egyetlen forrás megállapításához kevés az, hogy a kiszervezett munkavállalók bérét továbbra is adófizetők fedezik, hiszen a takarítási és konyhai szolgáltatásokért a Tanács díjat fizetett Lawrence asszony új munkáltatójának.¹³ Ugyanígy, az Allonby esetben szintén nem volt elegendő az egyetlen forrás megállapításához, hogy a munkaerő-kölcsönző által Allonby asszonynak fizetett díjazás fedezete az a kölcsönzési díj volt, amit a Főiskola fizetett a kölcsönbeadónak a munkaerő rendelkezésre bocsátásáért.¹⁴ Így bár egyik esetben sem volt vitatott, hogy a különböző bérezést kapó munkavállalók egyenlő értékű munkát végeznek¹⁵, a Bíróság – egyetlen forrás hiányában – egyik esetre se tartotta alkalmazhatónak a 141. cikket.

2. Egyenlő értékű munkáért egyenlőtlen bér?

Az idézett esetekben kialakított szűkítő értelmezés alapvetően indokoltnak tűnik. Ha a Bíróság elfogadta volna, hogy az összehasonlítás alapja bármely más munkáltató egyenlő (értékű) munkát végző munkavállalója lehet, az meglehetősen utópisztikus következményekkel járt volna. Ekkor ugyanis minden szakmára, a köz- és magánszférára is kiterjedő országos bérszinteket kellett volna megállapítani.¹⁶ Sőt, a tagállamok közti összehasonlításnak sem lenne akadálya. Ez a nemzeti bérszintek közti különbségeket tekintve beláthatatlan következményekkel járna, még akkor is, ha az eltérések megfelelő objektív okokkal kimenthetőek lehetnének.¹⁷ Valahol tehát meg kellett húzni a 141. cikk alkalmazhatóságának határát.

A két ügyben eljáró Geelhoed főtanácsnok a munkáltatói felelősség oldaláról elemezte az egyenlő bér elvének kiterjesztő értelmezését. Mint kifejtette, önmagában az, hogy a munkáltató az egyenlő értékű munkáért kevesebb bért fizet, mint egy tőle teljesen független, másik munkáltató, nem alapozhatja meg az egyenlő bánásmód megsértéséért való felelősséget. Ellenkező esetben, ha egy munkáltató béremelést hajt végre, úgy azt követnie kellene a másik munkáltatónak is, vagy megsérti az egyenlő bér elvét. Erről információt szerezni, illetve ehhez anyagi fedezetet biztosítani lehetetlen. A 141. cikk részét képezi a munkáltatót megillető védekezési jog is. Márpedig lehetetlen volna a munkáltató számára, hogy utánajárjon, a vele összehasonlított másik munkáltató miért fizet többet ugyanazon értékű munkáért. A munkáltató tehát nem tudna szabadon megállapodni munkavállalóival a munkabérekről, ami jelentősen aláásná a kollektív alku szabadságát is.¹⁸

¹² C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 48 – 51.

¹³ C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 31.

¹⁴ C-256/01 para. 45 – 48.

¹⁵ C-320/00 para. 15., C-256/01 para. 29.

¹⁶ Steele, Iain: Tracing the Single Source: Choice of Comparators in Equal Pay Claims. *Industrial Law Journal* 2005/4, 341.

¹⁷ Fredman, Sandra: Reforming Equal Pay Laws. *Industrial Law Journal* 2008/3, 199.

¹⁸ C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 55 – 56. Hasonló érvelést fejtett ki az Egyesült Királyság is. Para. 36–39. C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 34 – 37, 50.

Másfelől viszont ezzel a szűkítő értelmezéssel a 141. cikk származékosan gyenge, megkerülhető szabálynak bizonyult.¹⁹ A Bíróság ugyanis nem tartja jogellenesnek, ha egy munkáltató azzal játssza ki az egyenlő bér elvét, hogy korábbi munkavállalóit egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül alkalmazza tovább, vagy ha őket egy független vállalkozásba kiszervezi. Márpedig ezek a technikák egyre elterjedtebbek.²⁰ Ezt a nem kívánatos üzenetet a Bizottság is észlelte, ám úgy foglalt állást, hogy e visszaéléseket nem a 141. cikk mesterségesen kitágított értelmezésével kell visszaszorítani.²¹ Geelhoed főtanácsnok, aki a Bíróság ítéletével egyező véleményt fejtett ki, szintén elismerte e lehetséges következményeket, és hogy kiszervezés, vagy visszakölcsönzés esetén a 141. cikk nem nyújt megfelelő védelmet. Ezt a helyzetet kollektív megállapodásokkal, vagy ennek hiányában nemzeti, esetleg közösségi jogi jogalkotással javasolta feloldani.²²

A munkáltatók közti összehasonlítások korlátozásának van egy nemi vetülete is. A Bíróság szűkítő értelmezésével ugyanis a zárt, klasszikusan női munkák (pl. óvodai nevelők) nem hasonlíthatók össze az egyenlő értékű férfi munkákkal (pl. hivatalnokok).²³ Ha az összehasonlíthatóságot egy munkáltatóra szűkítjük, ez azzal járhat, hogy ezeknél a tipikus női munkáknál sokszor nem találunk majd összehasonlítható férfi munkavállalót. Ha visszagondolunk a bevezetőben említett bérkülönbségekre, joggal kifogásolható az egyetlen forrás doktrínával szemben, hogy aligha fogja elősegíteni az egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak bérének egyenlőségét.

A 141. cikk szerinti egyenlő bér elve összességében tehát nemcsak egy munkáltatón belüli összehasonlítást tesz lehetővé. Ennyiben az egyetlen forrás doktrína bővíti az egyenlő bér elvének hatályát, bár egy munkáltatón túlnyúlóan így is csak meglehetősen szűk körben érvényesülhet. Az egyetlen forrás kimutatását azonban a Bíróság csak olyan esetekben követeli meg, amikor a két érintett munkavállaló nem egy munkáltatónál dolgozik. Nincs szó tehát arról, hogy az egy munkáltatón belüli összehasonlításnál is külön feltétel lenne, hogy a bérkülönbség egyetlen forrásra visszavezethető.²⁴ Az utóbbi értelmezés szerint ugyanis a nagy szervezettel bíró munkáltatónak elegendő lenne egységeikhez delegálni a bérmegállapítás hatáskörét, és máris elejét vehetnék a cégen belüli bérek összemérésének az egyenlő bér elve alapján.²⁵

Végül, bár a felek egyik eljárásban sem hivatkoztak rá, így ezzel az aspektussal a Bíróság sem foglalkozott, röviden érdemes megemlíteni, hogy a kiszervezéssel vagy visszakölcsönzéssel érintett munkavállalók védelmét bizonyos részben ellátja a transzfer

¹⁹ Barrett, Gavin: 'Shall I Compare Thee To...?' On Article 141 EC and Lawrence. *Industrial Law Journal* 2005/1, 99.; Fredman, Sandra 2008, 196.; C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 25 - 26.

²⁰ Steele, Ian 200, 342.

²¹ C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 37.

²² C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 57. C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 43., 45., 52. Hasonló véleményen van: Barret, Gavin 2005, 95.

²³ Barret, Gavin 2005, 95; Fredman, Sandra 2008, 196 - 197.

²⁴ A brit joggyakorlatban már megjelent ez a téves értelmezés. A Robertson esetben hat brit férfi köztisztviselő sérelmezte, hogy bére elmarad két olyan hölgy munkatársuk fizetésétől, akik egy másik osztályon dolgoznak, de egyenlő értékű munkát végeznek. A bíróság arra hivatkozással utasította el keresetüket, hogy bár van közös munkáltatójuk (a Korona), bérüket a különböző osztályok maguk állapítják meg, így a bérkülönbség nem egyetlen forrásból ered. *Robertson v Department for Environment, Food and Rural Affairs* [2005] ICR 750.

²⁵ Barret, Gavin 2005, 99.

irányelv.²⁶ Az irányelv alapján mindkét eset ún. munkáltatói jogutódlásnak minősül, aminek az a joghatása, hogy az átruházással érintett munkavállalók munkaviszonyából eredő jogok és kötelezettségek érintetlenül átszállnak az új munkáltatóra.²⁷ Mivel az átadó munkáltatónak kötelezettsége volt az egyenlő bér elvének betartása, egyes álláspontok szerint ez a kötelezettség is átszáll, azaz az új munkáltató is köteles az átvett munkavállalóknak az eredeti munkáltatónál egyenlő értékű munkát végző munkavállalókkal egyenlő bért fizetni.²⁸ Álláspontom szerint azonban ez az érvelés téves. Az átvevő munkáltatót ugyanis nem lehet arra kötelezni, hogy az átadónál érvényes bérszinteket az átvételt követően (akár évekig) biztosítsa. A Bizottság hasonló véleménye szerint a munkáltatói jogutódlás csak az átadás pillanatában fennálló bérszintet garantálja az átvevő munkáltatónál, de nem jelenti azt, hogy az átadott munkavállaló bérét a korábbi munkáltató összehasonlítható munkavállalójához kellene mérni.²⁹

Összességében tehát a 141. cikk önmagában nem garantálja a munkaerő-kölcsönzésen keresztül foglalkoztatott munkavállalók egyenlő bérhez való jogát. A Bíróság az egy munkáltatói szervezeten átnyúló összehasonlítás feltételeinek kialakításával elkerülte a tág értelmezéssel járó, fent kifejtett veszélyeket, ám védelem nélkül hagyta azokat a munkavállalókat, akik nem a munkavégzés helyét biztosító munkáltatóval állnak munkaviszonyban. Ők ugyanis csak „sorstársaikkal”, a többi kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalóval hasonlíthatóak össze. Hangsúlyozni kell azonban, hogy egyik idézett esetben sem volt vitatott, hogy a kiszervezett, vagy kölcsönzött munkavállalók a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal egyenlő értékű munkát végeznek. Ugyanazért a teljesítésért mégis jogszerűen kaptak kevesebb bért, foglalkoztatásuk eltérő jogi konstrukciója miatt. A Bíróság értelmezése tehát olyan helyzethez vezethet a munkahelyeken, ahol az egyenlő értékű munkát végzők közül egyesek egyenlőbbek másoknál.

II. Kölcsönzés és egyenlő bér az irányelv vitájában

A Bíróság említett döntései után a jogalkotásra maradt, hogy biztosítsa a kölcsönzöttek egyenlő bérhez való jogát (ún. ekvivalencia elv). A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozása iránti igény azonban már jóval korábban, 1982-ben felmerült.³⁰ A Bizottság ekkor még aggályosnak nevezte a munkaerő-kölcsönzés terjedését, és a szabályozással elsősorban az új atipikus munkaviszony korlátok közé szorítása volt a célja. Az előterjesztés már ekkor garantálta volna az egyenlő bér elvét. A Bizottság következő szabályozási kísérlete 1990-ben³¹ már egészen más elvi alapon állt, mivel a kilencvenes évek elejére a legtöbb tagállam súlyos szociális gondokkal, különösen egyre nagyobb munkanélküliséggel küzdött.³² A változó helyzetben a javaslat a munkaerő-kölcsönzést üdvözlendő

²⁶ A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12.) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzemek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

²⁷ 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bek., 3. cikk (1) bek.

²⁸ Barret, Gavin 2005, 96 – 97.

²⁹ C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 41.

³⁰ COM (82) 155 final.

³¹ COM (90) 228 final.

³² Gyulavári Tamás: *Az Európai Unió szociális joga*. Phd értekezés, kézirat. Budapest, 2001, 34.

jelenségnek tekintette, amely hozzájárul a gazdaság rugalmasságához, a munkahelyteremtéshez, továbbá megfelelő egyes munkavállalók igényeinek, így szükségessége nem vonható kétségbe. Ennek megfelelően ez a tervezet már jóval rugalmasabb szabályokat tartalmazott, és az egyenlő bér helyett csak a szociális és társadalom-biztosítási ellátások egyenlőségét követelte volna meg.

A munkaerő-kölcsönzés szabályozása az ezredfordulón került újra napirendre. Ekkor az európai szociális partnerek – az Amszterdami Szerződés után – a Római Szerződés 138–139. szakasza alapján maguk próbálták megállapodni a kölcsönzés közösségi szintű szabályairól. A tárgyalások végül nem vezettek eredményre, így a Bizottság maga folytatta a tervezet előkészítését. Előterjesztését a beérkezett módosító javaslatok alapján átdolgozta,³³ mely módosított szöveget a Foglalkoztatási és Szociális Miniszterek Tanácsa öt ízben tárgyalta, de megegyezés – elsősorban az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos viták miatt – nem született.³⁴ Bár a tervezet jogalapja a Szerződés 137. cikke, amely minősített többséget ír elő a tanácsi szavazásra, a nagy szavazatszámmal rendelkező tagállamok ellenállása miatt nem kapott elengedő támogatást.³⁵ Végül, az irányelv elfogadásához az Egyesült Királysággal kötött kompromisszummal nyílt meg az út.³⁶ Így 2008 őszén, mintegy 26 éves jogalkotási folyamat végén született meg az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (továbbiakban: irányelv).

A jogalkotási folyamatot elsősorban az egyenlő bér elvéről való megállapodás lassította. A vita középpontjában az állt, hogy vajon fennmarad-e a munkaerő-kölcsönzés vonzereje, rugalmassága, ha a kölcsönzött munkavállalónak nem fizethető kevesebb bér, mint a közvetlenül alkalmazottaknak. Szintén kérdés volt, hogy hogyan határozható meg az a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, aki az egyenlő bér szempontjából az összehasonlítás alapja lehet. Végül – akárcsak a Bíróság előtt, a fent említett eljárásokban – aggályok merültek fel a különböző munkáltatók közti összehasonlítás és a szerződési szabadság, valamint a kollektív alkuhoz való jog összeegyeztethetőségét illetően. Az irányelvben foglalt konkrét szabályok bemutatása előtt ezeket a kérdéseket vizsgálom meg.

1. Van-e munkaerő-kölcsönzés az egyenlő bér után?

Az egyenlő bér elvének szükségességét illetően igen eltérőek voltak a vélemények. Az elv támogatói arra hivatkoztak, hogy a munkaerő-kölcsönzésen keresztül munkavégzés

³³ COM (2002) 149 final; COM (2002) 701 final.

³⁴ Zappala, Loredana: The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement?, *Industrial Law Journal* 2003/4, 310.

³⁵ Borbély Andrea: *A közösségi jogalkotás nehézségei: a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelvtervezet vitája*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest, 2004, OFA Kht., 199. Az ETUC szerint a tervezet négy tagállam, az Egyesült Királyság, Dánia, Németország és Írország ellenállása miatt volt parkolópályán. (Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>.) A brit TUC az új tagállamok közül Lengyelországot és Szlovákiát tekintette a tervezet fő ellenzőinek. A tervezet elfogadása körüli feszültségeket jól mutatja, hogy a Tanács 2007. december 5-ei ülésén Gordon Brown brit miniszterelnök a rugalmas brit munkaerő-piac védelmében azzal kényszerítette a döntés elhalasztására a Tanácsot, hogy az irányelv elfogadása esetére kilátásba helyezte, nem írja alá 2007. december 13-án a Lisszaboni Egyezményt.

³⁶ A kölcsönzési irányelv támogatásáért cserébe bekerült egy újabb kivétel az egyenlő bér elvéhez, illetve az Egyesült Királyság kimentést kapott a munkaidő-irányelv 48 órás heti munkaidő-maximuma alól.

csak bizonytalan foglalkoztatást jelent, a munkavállalók kiszolgáltatottak, és ezért létfontosságú, hogy munkakörülményeik – elsősorban díjazásuk – javuljon. Az ellenzők szerint viszont az elv bevezetése óhatatlanul a kölcsönbeadók profitvesztésével jár, amely a szektor szűkülését, tehát végső soron munkahelyek elvesztését jelenti.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) álláspontja szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsön-munkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak. Kevesebb önállósággal rendelkeznek, kevesebb képzésben részesülnek, viszont nagyobb a munkahelyi balesetek veszélye és nem kapnak kellő tájékoztatást a biztonsági kockázatokról. Gyakran váltott műszakban dolgoznak, és kevesebb idejük van egy-egy munka befejezésére.³⁷ Hasonló következtetésekre jutott az Európai Parlament megbízásából összeálló kutatócsoport és az Eurofound Alapítvány (Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért) is. A kutatások kiemelik, hogy a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése és munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.³⁸ Egy másik kutatás tíz munkakörülmény alapján hasonlította össze a különböző munkaviszonyokban dolgozó munkavállalók helyzetét, és megállapította, hogy a kölcsönzöttek helyzete jelentősen rosszabb, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottaké. Különösen a bérezés, a képzés, a munkahelyi szociális kapcsolatok és a kockázatokról kapott tájékoztatás tekintetében volt kimutatható számottevő különbség.³⁹

Ez a helyzet csak a kölcsönzött munkavállalók jogviszonyának specialitásához igazodó szabályozással javítható, amelynek alapeleme a közvetlenül alkalmazott munkavállalóval való egyenlő bánásmód biztosítása.

Az egyenlő bér elvének ellenzői szintén szociális megfontolásból indítják érvelésüket. Álláspontjuk szerint a munkaerő-kölcsönzés fontos hatása a foglalkoztatás bővítése, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók körében. Mivel a kölcsönzés rugalmasabb munkajogi szabályokkal jár, olyanokat is munkához segít, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. Ám ha nem lehet kevesebbet fizetni a kölcsönzött munkavállalónak, úgy elveszik a kölcsönzés fő vonzereje, a kölcsönbeadók pedig tönkremennek.

A Bizottság 2002-es előterjesztésében részletesen foglalkozott ezzel az ellenvetéssel. A testület érvelése emiatt közel sem elvi jellegű, inkább csak azt igyekezett bizonyítani, hogy az ekvivalencia elv nem érinti hátrányosan a kölcsönbeadók üzletét.⁴⁰ Véleménye szerint az egyenlő bérezéssel együtt járó magasabb bérköltségeket egy sor további hatás ellensúlyozza. Így a kölcsön-munkavállaló bérének emelkedése kedvezően hathat a termelékenységére, csökkenti a közvetlenül alkalmazott munkavállalókkal való konfliktus-

³⁷ Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

³⁸ Contreras, Ricardo Rodríguez (Director of the study): *The Impact of New Forms of Labour on Industrial Relations and the Evolution of Labour Law in the European Union*. Study for the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs. 2008, 43. Lásd: <http://www.europarl.europa.eu/activities/delegations/studies/download.do?file=23224>, letöltés ideje: 2009. január 15.; Storrie, Donald 2002, 43.

³⁹ Nienhüser, Werner és Matiaske, Wenzel: Effects of the 'principle of non-discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal* 2006/1, 71 – 72.

⁴⁰ Részletesen lásd: COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 30 – 34.

kat, ezzel pedig növeli a munka hatékonyságát. A jobb bérkilátások több és magasabban képzett munkavállalókat is kölcsönzés felé fordíthatnak, ami a szektor növekedését, az ügynökségek kínálatának szélesedését segíti. A munkavállalói érdekképviselők is úgy foglaltak állást, hogy egyenlő bérezés nélkül képzett munkavállalók által végzett, minőségi munka nem létezhet a kölcsönzési szektorban.⁴¹ A Bizottság a kölcsönbeadók európai szervezete, az Euro-Ciett álláspontját idézve arra is utal, hogy az irányelv sokat javíthat a munkaerő-kölcsönzés társadalmi elfogadottságán, megítélésén – aminek ismét lehet kihatása a kölcsönbeadók piaci lehetőségeire.

A fenti érveken túl a Bizottság kiemelte, hogy az ekvivalencia elv bevezetése és a kölcsönzési üzletág visszaesése közötti összefüggést a gyakorlati tapasztalatok nem támasztják alá. A kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a Ciett egy 2002-es tanulmányban számos empirikus kutatás eredményeit összefoglalva kimutatta, hogy a kölcsönvevők számára az alacsonyabb bérköltségek lehetősége csak elenyésző jelentőségű motiváció a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatására. Ezzel szemben elsősorban a kieső munkavállalók pótlása, a munkaerő-igények gyors és rugalmas kielégítése a legfőbb vonzereje a kölcsönzésnek.⁴² Emellett az egyenlő bér elve számos tagállamban már az irányelv hatályba lépése előtt elismerést nyert, ami nem járt az iparág összeomlásával.⁴³ Mindez arra utal, hogy ha drágábbá is válik a kölcsön-munkaerő, az továbbra is életképes szolgáltatás marad.

Végül, azt is meg kell említeni, hogy a kutatások, ha csak kivételként is, de olyan eseteket is feltártak, amikor a kölcsön-munkavállaló jobban keres, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói.⁴⁴ Az már más kérdés, hogy ez az eset ugyanúgy felveti az egyenlő bér elvének sérelmét, csak ezúttal a kölcsönvevő saját munkavállalói szemszögéből.

2. Ki az összehasonlítható munkavállaló?

A kölcsönvevő azon saját munkavállalójának a meghatározása, akivel a kölcsön-munkavállaló egyenlő bánásmódra jogosult, többféle modell szerint képzelhető el. A Bizottság 2002-es javaslata szerint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló a kölcsönvevő olyan munkavállalója lett volna, aki azonos, vagy hasonló pozíciót tölt be, mint a kölcsönbeadó által kikölcsönzött munkavállaló, a rangidősség, a képzettségek és a képességek tekintetbe vételével.⁴⁵ Ilyen munkavállaló hiányában a kölcsönvevőnél, ennek hiányában pedig a kölcsönbeadónál hatályos kollektív szerződés alapján kellett volna elvégezni az összehasonlítást, illetve ha egyik félnél sincsen kollektív megállapodás, úgy a nemzeti szabályozás és gyakorlat lett volna az irányadó.⁴⁶

⁴¹ Zappala, Loredana 2003, 314 – 315.

⁴² CIETT: *Rationale of Agency Work, European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work. Final report.* 2002 27 – 28. Lásd: www.ciett.org, letöltés ideje: 2008. március 10. A kutatások eredményére a Bizottság is utal. Lásd COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 27., 29.

⁴³ Az egyenlő bér elvét alkalmazó tagállamok: Belgium, Csehország, Észtország, Franciaország, Luxembourg, Lengyelország, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Szlovénia, Spanyolország. Lásd Contreras, Ricardo Rodríguez 2008, 46. Egyes felmérések egyenesen azt mutatták ki, hogy ott sem emelkedik jelentősen a kölcsönzött munkavállalók bére, ahol az egyenlő bér elvét amúgy alkalmazni kell. Nienhüser, Werner és Matiaske, Wenzel 2006, 74.

⁴⁴ Contreras Ricardo Rodríguez 2008, 43., Storrie, Donald 2002, 55.

⁴⁵ Lásd: COM (2002) 149 final 3. cikk (1) bek. b) pont.

⁴⁶ COM (2002) 149 final 5. cikk (5) bek.

Ezt a meghatározást számos kritika érte. A Parlament azt kifogásolta, hogy a szabály rendkívül pontatlan.⁴⁷ Egyrészt, csak ötletszerűen sorol fel összehasonlítási szempontokat, miközben az Európai Bíróság egyenlő bérhez kapcsolódó gyakorlata alapján az összehasonlítható helyzet megállapításához minden számba vehető körülményre figyelemmel kell lenni.⁴⁸ Hozzátehetjük, az is meglepő, hogy összehasonlítható munkavállaló hiányában a kölcsönvevő kollektív szerződését kell elsősorban figyelembe venni, hiszen éppen a kölcsön-munkaerőt igénybevevő vállalkozás érdekelt a legkevésbé az azonos munkakörülményekben.

Egyes álláspontok szerint a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló bérezése egyes esetekben egyáltalán nem hasonlítható össze. A kölcsönbeadók európai szövetsége, az Euro-Ciett véleménye szerint – amellyel több tagállam egyetértett –, a kölcsön-munkavállaló fogalmilag nem hasonlítható a kölcsönvevő hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalójához, ha az előbbi a kölcsönzések között is bérezésben részesül. Ez az előny ugyanis kompenzálja a kölcsönzések idejére járó, a kölcsönvevő saját munkavállalójához képest alacsonyabb díjazást, ezért az összehasonlítás csak két kölcsönzött munkavállaló között történhet.⁴⁹ Álláspontom szerint ez az ellenvetés figyelmen kívül hagy két fontos tényezőt. Egyrészt, nem tekinthető általánosnak a tagállami szabályozásban, hogy a kölcsön-munkavállalónak kikölcsönzések között is jár munkabér. Másrészt, ha a jogszabályok alapján jár is díjazás a köztes időtartamokra, egyáltalán nem biztos, hogy ilyen időszakok felmerülnek. Ha a kölcsönbeadó hatékonyan szervezi üzletmenetét – amire nyilván törekszik –, úgy ezek az „üresjáratok” minimálisak lehetnek. Annak sincs jogi akadálya, hogy a munkaviszonyt a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás idejére létesítsék a felek, így kikölcsönzések közti szünet fel sem merülhet. Ez az állítólagos előny tehát nem általános és nem is összemérhető a kikölcsönzések alatti alacsonyabb bérrel.

A bérezés összehasonlíthatóságát tagadók másik érve azok alapul, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak átmenetileg dolgozik a kölcsönvevőnél, nem válik a munkaszervezet igazi részévé, erre tekintettel pedig nem indokolt az egyenlőség a kölcsönvevő saját munkavállalóival. Az Euro-Ciett megbízásából készült tanulmány szerint az összehasonlításnál tekintettel kell lenni arra, hogy a kikölcsönzés kezdeti időszakában a kölcsön-munkavállaló még alig integrálódott a kölcsönvevő munkaszervezetébe, ilyen kapcsolat ekkor még inkább a kölcsönbeadó vonatkozásában mutatható ki. Az első periódusban a munkát végző és az őt foglalkoztató kölcsönvevő is rugalmas, átmeneti kapcsolatként tekint kettejük viszonyára. Ezért a kölcsönvevő saját munkavállalóival való összehasonlítás csak akkor indokolt, ha az előbbi kép a folyamatos munkavégzés során idővel megváltozik, és a kölcsönvevőhöz való kötődés lesz erősebb. Ezért a szervezet az összehasonlítást kettős mérce alapján tartja indokoltnak. A kikölcsönzés első időszakában a kölcsön-munkavállaló alapvető munkafeltételei csak a kölcsönbeadó hasonló kikölcsönzést tel-

⁴⁷ A Parlament első olvasata után elfogadott szövegjavaslatot, amelyre a későbbiekben is még többször hivatkozom, lásd: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P5-TA-2002-0562+0+DOC+PDF+V0//EN>, letöltés ideje: 2007. október 2.

⁴⁸ Ezt a véleményt osztja még: Grapperhaus, Ferdinand: *A Misconception on Equal Treatment of Temporary Workers*. 2003, 9. Lásd: <http://www.euro-ciett.org/index.php?id=91>, letöltés ideje: 2007. október 9.

⁴⁹ COM (2002) 149 final Explanatory Memorandum 9., Zappala, Loredana 2003, 315.

jesítő munkavállalójának körülményeihez mérhetőek. Megfelelő idő eltelte után válik csak a viszonyítás alapjává a kölcsönvevő saját munkavállalója.⁵⁰

A kölcsön-munkavállaló integrálódásából kiinduló koncepció álláspontom szerint téves. Ha ugyanis az összehasonlítható munkavállaló meghatározásakor – ahogy azt maga az Euro-Ciett is javasolja – az összes körülményére tekintettel vagyunk, akkor ez nyilván felöleli a munkáltatónál eltöltött idő hosszát, a munkavállaló lojalitását is. Így a kölcsön-munkavállaló egy frissen felvett, esetleg próbaidejét töltő saját alkalmazottal gond nélkül összehasonlítható. Másfelől, ugyancsak vitatható, hogy a két mérce alkalmazása közötti váltásra mikor kerüljön sor. Ennek meghatározását a tanulmány a tagállamok döntésére bízna, egyébként pedig 12 hónapot javasol. Véleményem szerint, egy ilyen megoldással valójában nem történne jogharmonizáció, hiszen fenntarthatóvá tenné a tagállamok most is hatályos és jelentősen eltérő szabályait. Másfelől pedig menekülési utat biztosít: az egyenlő bánásmód elvét ellenző tagállamoknak az elv félre tételéhez elegendő olyan hosszú folyamatos foglalkoztatást megkövetelni a kölcsönvevőnél, amelyet a statisztikák szerint a kölcsön-munkavállalók csupán töredéke teljesít. Ezt a problémát érzékelve, az egymást követő, rövid időtartamú kikölcsönzésekről a tanulmány úgy foglal állást, hogy ilyen esetekben az adott szektor sajátosságaira tekintettel dönthető el, hogy mennyire fontos az integráció, és így mennyi legyen a váltsához szükséges idő.⁵¹ Könnyen belátható, hogy a referencia időszak szektor-specifikus meghatározása még tovább csökkentené a harmonizáció szintjét.

A Bizottság 2002-es módosított előterjesztésében még osztotta a fenti álláspontot, és lehetőséget adott volna arra, hogy csak a kölcsönvevőknél eltöltött hat hetes türelmi idő után kelljen alkalmazni az ekvivalencia elvet.⁵² Ez a kivétel különösen nagy vitát kavart, amennyiben a kölcsön-munkavállaló szociális biztonságát előtérbe állítók szerint teljességgel szükségtelen lett volna, míg a foglalkoztatás rugalmasságát preferálók a sokkal hosszabb türelmi időt láttak indokoltnak.⁵³ Mint később látható lesz, az elfogadott irányelv a kikölcsönzések első napjától biztosítja az egyenlő bérezést.

3. Az egyenlő bér elvének hatása a béralkura

Már a Lawrence és Allonby esetek kapcsán is felmerült a probléma, hogy az egyenlő bér elve radikálisan átalakítja a hagyományos béralkut. A bérezés kialakítására ugyanis a kölcsönzésre irányuló munkaviszony alanyai, a kölcsönbeadó és a munkavállaló, illetve az utóbbit képviselő szakszervezet mellett – az ekvivalencia elv miatt – a kölcsönvevő is jelentős befolyással lesz. Ha a kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalója magasabb bérben részesül, mint amiben egyébként az előbb említett felek megállapodtak, akkor azt ennek megfelelően kell módosítani.

Egyes álláspontok szerint ez a munkavállaló és a kölcsönbeadó szerződési szabadsága korlátozását jelenti, illetve megakadályozza az érintett szakszervezetet, kölcsönbeadót és

⁵⁰ Grapperhaus, Ferdinand 2003, 7., 9., 24.

⁵¹ Grapperhaus, Ferdinand 2003, 8., 24.

⁵² COM (2002) 701 final 5. cikk (4) bek.

⁵³ Borbély Andrea 2004, 198.

kölcsönvevőt a szabad kollektív alkuban.⁵⁴ Az Euro-Ciett szerint a kölcsönbeadók így nem tudják saját belátásuk szerint kialakítani cégük karriertervét, és annak ellenére minősülnek a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, hogy a legalapvetőbb kérdésben, a bérezésben egy másik munkáltató döntése köti őket. A kölcsönvevőknél aktuális bérezési rendszer nyomon követése nemcsak adminisztratív terhet jelent számukra, de a kezüket megkötő szabályozás a szervezet szerint egyben diszkriminatív is a kölcsönbeadókkal, mint munkáltatókkal szemben. Végül, az Euro-Ciett utalt arra, hogy a kikölcsönzésenként változó bérezés bizonytalan helyzetet eredményez a kölcsön-munkavállalóknak is, ami éppen a minőségi munkát végző, szakképzett rétegeket tartja távol a szektortól.

A szervezet fenntartásai kapcsán meg kell jegyezni, hogy a kölcsönbeadó és a munkavállaló megállapodása nem csak a díjazás kapcsán kötött. Mivel a tényleges foglalkoztatás összes feltételét (pl. munkaidő) a kölcsönvevő határozza meg, e kérdések egyikéről sem tudnak érdemben rendelkezni a munkaszerződést kötő felek. A munkaerő-kölcsönzés koncepciójából fakad, hogy a kölcsönbeadóval létrejövő munkaviszony csak egyfajta keretjogviszony, amelyet az egyes kikölcsönzések során a kölcsönvevő tölt ki tartalommal. A felek által szabadon választott jogviszony jellegéből következik tehát, és nem a szerződési szabadság korlátozását jelenti, hogy a leglényegesebb munkakörülmények meghatározását átengedik egy harmadik személynek. Értelemszerűen a kollektív megállapodások tartalma is ehhez igazodik. Emellett, az egyenlő bérezéssel összefüggő adminisztratív problémák és a bizonytalan helyzet jelentős részben feloldható, ha a kölcsönbeadó a munkavállaló bérét az adott szektorban szokásos középértéknek megfelelően állapítja meg, vagy a munkaszerződésben vállalja, hogy a munkabér egy bizonyos garantált összegnél kevesebb nem lehet.⁵⁵

III. Az egyenlő bér elve a munkaerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelvben

Az elfogadott irányelv a kölcsönvevőhöz kikölcsönzött és az általa közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő bérezést a kikölcsönzés első napjától megköveteli.⁵⁶ Ezzel tehát elismerést nyert, hogy ha mindketten ugyanazt a teljesítést nyújtják, más szavakkal, ha a két munkavállaló munkaköre, végzettsége, felelőssége, tapasztalata, stb. alapján összehasonlítható helyzetben van, akkor lényegében csak foglalkoztatásuk jogi konstrukciójában különböznek, ami viszont nem indokol eltérő bérezést.

⁵⁴ Grapperhaus, Ferdinand 2003, 13 – 19.

⁵⁵ Érdemes utalni arra is, hogy ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elve maradéktalanul érvényesülne a gazdaságban, akkor minden kölcsönvevőnél ugyanolyan bérezés lenne irányadó, így nem kellene attól függően változtatni a kölcsön-munkavállaló bérét, hogy ténylegesen éppen hol végez munkát.

⁵⁶ Irányelv 5. cikk. Míg a határozott idejű és a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó irányelvek minden foglalkoztatási feltétellel kiterjedően írják elő az egyenlő bánásmód alkalmazását – kivéve, ha ezt objektív ok vagy az időarányosság elve indokolja, addig a kölcsönzött munkavállaló csak azon szempontokból jogosult egyenlő bánásmódra, amelyeket az irányelv külön felsorol. Ezek a következők: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok és a fizetés. [Irányelv 3. cikk (1) bek. f) pont.] Lásd 97/81/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek. és 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek.

A kölcsönvevő összehasonlítható munkavállalójának meghatározásához a Bizottság módosított 2002-es javaslatában egy új szabályt dolgozott ki, és végül ez került be az irányelvbe is. Eszerint a kölcsönzött munkavállalók alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeinek a kölcsönvevőnél való kikölcsönzés időtartama alatt legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazta volna őket ugyanarra a munkakörre.⁵⁷ Ez a fikció tehát azt jelenti, hogy az összehasonlításhoz – a Parlament és a kölcsönbeadók javaslatának megfelelően – minden körülményt számba kell venni.

Az első naptól alkalmazandó egyenlő bánásmód elve azonban csak első ránézésre tűnik szigorú szabálynak. A fenti főszabályhoz ugyanis három, rugalmasan megfogalmazott kivétel tartozik, amelyek bevezetéséről a tagállamok szabadon dönthetnek. Az alábbiakban a három lehetséges kivételt tekintem át.

1. A kikölcsönzések között is fizetett, tartós jogviszonyban álló munkavállaló kivétele

Az első lehetséges kivétel szerint, a fizetés tekintetében a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelve alkalmazása alól olyan esetekben, amikor a kölcsönbeadóval kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést.⁵⁸ A két feltételt fennállását tehát olyan objektív oknak tekinti az irányelv, amely alapján kivétel tehető az egyenlő bér elve alól. Ezzel az irányelv lényegében elismeri azt az érvet, hogy az e két jellemzővel bíró kölcsönzött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával.

Amint arra már korábban utaltam, a kivételhez megkövetelt két jellemző állásponthoz szerintem nem ellentételezi azt, hogy a munkavállaló elesik az egyenlő bértől. Egyrészt, az irányelv csak a kikölcsönzések közötti díjazás elvi lehetőségét követeli meg. Ezért a kivétel alkalmazható arra a munkavállalóra is, akit folyamatosan foglalkoztatnak különböző kölcsönvevők, ezért a gyakorlatban soha nincsen, vagy csak minimális ez az átmeneti időszak a kikölcsönzések között. Továbbá, ennek a díjazásnak a jellegéről, mértékéről a tagállamok szabadon dönthetnek. Érdemes megjegyezni, hogy a Parlament javaslata csak akkor tette volna lehetővé e kivétel alkalmazását, ha a kölcsön-munkavállaló kikölcsönzések közötti díjazása megfelelő és folyamatos.

Másrészt, fejtegetésre ad okot a kivétel második feltételül szabott „tartós” (permanent) munkaviszony. Véleményem szerint a tartós jelző önmagában nem határozatlan idejű, hanem csak huzamos jogviszonyt jelent, amely akár a jóval kevesebb biztonsággal járó határozott idejű jogviszony is lehet, ha az kellően hosszan fennáll. Ha ugyanis a jogalkotó csak a határozatlan munkaviszonyban álló munkavállalókra kívánta volna alkalmazni a kivételt, akkor az egyértelmű jelentésű open-ended, vagy indefinite duration kifejezéseket kellett volna használnia. Ezt támasztja alá a határozott idejű munkaviszonyról szóló irányelvben alkalmazott terminológia is. Ebben a jogszabályban a permanent kifejezés az összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállaló megnevezésében

⁵⁷ 5. cikk (1) bek., illetve COM (2002) 701 final 5. cikk (1) bek.

⁵⁸ Irányelv 5. cikk (2) bek. A Bizottság eredeti javaslatában ez a kivétel még valamennyi alapvető munka- és foglalkoztatási feltételre vonatkozott, ezt szűkítette a 2002-es módosított javaslat kizárólag a díjazásra.

jelenik meg (permanent employee, a magyar fordításban: állandó munkavállaló). Ám itt külön értelmező rendelkezés rögzíti, hogy e személy határozatlan idejű (indefinite duration) munkaviszonyban áll.⁵⁹ Ilyen fogalommagyarázat a kölcsönzésről szóló irányelvbe nem került, ennek hiányában viszont a tartós munkaviszony fogalma nem szűkíthető le a határozatlan idejű jogviszonyokra.

Ez a kivétel tehát egyrészt olyan feltételeket rögzít, amelyek nem ellentételezik az egyenlő bér elvesztését, másrészt egyik feltétel meghatározása sem elég pontos. Ezért nincs akadálya, hogy a tagállam azzal játssza ki az egyenlő bér elvét, hogy a kikölcsönzések között jelképes díjazást ír elő, és kellően tágan – pl. a 3-6 hónapot meghaladó kikölcsönzéseket is ide értve – értelmezi a tartós munkaviszonyt.

2. Kivétel kollektív megállapodások alapján

A második kivétel módot ad arra, hogy az adott tagállamban az egyenlő bánásmód kérdését kollektív megállapodásban rendezzék. Eszerint a tagállamok a megfelelő szintű szociális partnerekkel történt konzultációt követően lehetővé tehetik, hogy azok olyan kollektív szerződéseket kössenek, vagy tartsanak fenn, amelyek eltérnek az egyenlő bánásmód alapelvétől, feltéve, hogy a kölcsönzött munkavállalók általános védelmét tiszteletben tartják.⁶⁰

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt. A görög, a francia és az olasz szociális partnerek speciális, csak a kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív megállapodást kötöttek, míg további 10 régi tagállamban az ágazati megállapodások rendezik a kölcsönzés kérdéseit is. Az új tagállamokban azonban a kölcsönzött munkavállalók körében rendkívül alacsony a szakszervezeti szervezettség. A tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.⁶¹ Ebből úgy tűnik, ezzel a kivétellel csak régi tagállamok fognak élni, ahol már kialakult a szociális párbeszéd a kölcsönzési szektorban is.

Ugyanakkor mind az Európai Szakszervezeti Szövetség, mind a kölcsönbeadók európai szövetsége üdvözölte ezt a szabályt. Véleményük szerint ez biztosítja, hogy a nemzeti sajátosságoknak megfelelő, a rugalmasságot és a biztonságot ötvöző szabályozás születessen.⁶² Másfelől, ezek a kollektív szerződések jelentősen ronthatják az irányelv harmonizációs hatását és hatékonyságát is. Egyrészt az irányelv nem határozza meg, mit kell az „általános védelem tiszteletben tartása” alatt érteni. Ez akkor jelent kockázatot, ha az adott tagállam szociális partnereinek erőviszonyai nem garantálják, hogy kiegyensúlyozott kollektív szerződések születessenek. Ezért csak utólag lehet majd megítélni, hogy ez a rendelkezés hoz-e annyi hasznát a foglalkoztatás növekedésében, mint amennyi hátrányt okoz a kölcsön-munkavállalók szociális védelme terén.⁶³

⁵⁹ 90/70/EK irányelv 3. cikk (2) bek.

⁶⁰ Irányelv 5. cikk (3) bek.

⁶¹ Arrowsmith, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008, 15 – 16. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>, letöltés ideje: 2009. január 15.

⁶² Lásd: www.etuc.org/a/5471 és www.euro-ciett.org

⁶³ Zappala, Loredana 2003, 314 – 315.

Másrészt nem egyértelmű, hogy az irányelvtől eltérő kollektív szerződést a kölcsönbeadónak vagy a kölcsönvevőnek kell-e megkötnie.⁶⁴ Mivel tagállamonként változó, hogy a kölcsön-munkavállalóra melyik kollektív szerződés terjed ki, véleményem szerint azt a megállapodást kell figyelembe venni, amelynek hatálya alá tartozik a munkavállaló. A kollektív szerződést kötő másik fél viszont álláspontom szerint nem lehet a kölcsönvevőnél működő, de elsősorban nem a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet.

3. A brit kivétel

A harmadik kivétel bár általános megfogalmazású, valójában nem más, mint az Egyesült Királyságnak címzett kedvezmény. Eszerint azokban a tagállamokban, ahol nincs lehetőség a kollektív szerződések általánosan alkalmazandónak nyilvánítására, vagy kiterjesztésére, a nemzeti szintű szociális partnerek megállapodásával – a kölcsönzött munkavállalók megfelelő szintű védelmének biztosítása mellett – félre lehet tenni az ekvivalencia elvet. Az irányelv kifejezetten rögzíti, hogy ennek egyik lehetséges módja, ha az egyenlő bánásmód elvét csak egy bizonyos időtartamot meghaladó kikölcsönzésekre rendelik alkalmazni. Az e kivétel alapján alkotott rendelkezéseknek összhangban kell lenniük a közösségi jogszabályokkal, és kellően pontosnak és hozzáférhetőnek kell lenniük annak érdekében, hogy az érintett ágazatok és vállalkozások azonosíthassák kötelezettségeiket és azoknak megfelelhessenek.⁶⁵

Ez a szabály szükséges volt ahhoz, hogy a britek is támogassák az irányelv elfogadását. E kivétel alapján a brit kormány már 2008. május 20-án (még a tanácsi szavazás előtt) egyezséget⁶⁶ kötött szociális partnereivel, amellyel kijelölte a jövőbeli közösségi szabályozás átültetésének kereteit. A dokumentum szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni.

Ezzel a megoldással az irányelv hatálya ugyan minden tagállamra kiterjed, de már elfogadásakor tudni lehetett, hogy leglényegesebb rendelkezésétől saját kedve szerint eltér majd az Egyesült Királyság. Az ekvivalencia elvet korlátozó türelmi idő így e kiskapun keresztül mégis visszaszivárog az irányelvbe.

Ez a bekezdés még egy korlátozást tartalmaz az egyenlő bér elve kapcsán. Arra is felhatalmazást ad ugyanis, hogy a tagállamok megállapítsák, hogy az irányelv szerinti „fizetés” fogalma a foglalkoztatói szociális biztonsági rendszereket, ideértve a foglalkoztatói nyugdíjrendszereket, a foglalkoztatói táppénzrendszert, vagy a pénzügyi részesedési formákat, tartalmazza-e. Nem meglepő módon, a brit kormány és a szociális partnerek már említett megállapodása erre a kérdésre tagadó választ ad.

4. A kivétel fontosabb a főszabálynál?

Az irányelv kétség kívül mérföldkő az egyenlő bér elvének közösségi jogi történetében. A kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló közötti egyenlő díjazás megkövetelésével jelentős előrelépést jelent a Római Szerződés 141. cikkéhez képest. Ugyanakkor az irányelv

⁶⁴ Grapperhaus, Ferdinand 2003, 20.

⁶⁵ Irányelv 5. cikk (4) bek.

⁶⁶ Lásd: www.parliament.uk/deposits/depositedpapers/2008/DEP2008-1341.doc

harmonizációs célkitűzése a kivételek tág köre miatt csak minimális⁶⁷, a nemzeti jogrendszerek előírásai nagy valószínűséggel az irányelv átültetése után is igen különbözőek maradnak.

Súlyosabb probléma, hogy a kivételek olyan tényállásokhoz igazodnak, amelyek nem indokolják a kölcsönzött munkaerő hátrányosabb bérezését. A munkaviszony tartóssága és a kikölcsönzések közötti díjazás együtt sem jelent olyan garanciát, amelyre tekintettel az egyenlő bér elvét félre lehetne tenni. Nem kizárt, hogy több tagállam úgy módosítja majd szabályozását, hogy ezt a kivételt alkalmazni tudja, míg pl. Portugália, Románia és Szlovénia már most is biztosítja a kikölcsönzések közötti bérezést.⁶⁸

Álláspontom szerint önmagában a kikölcsönzések rövid időtartama ugyanúgy nem lehet indoka az egyenlőség megtagadásának, mint a munkaviszony típusának különbözősége. A statisztikák szerint a régi tagállamok mintegy felében a kikölcsönzések túlnyomó része nem éri el az egy hónapot. Így – ahol a harmadik kivétel alkalmazható – kellően hosszú türelmi idő bevezetésével kikerülhető az egyenlő bérezésre vonatkozó kötelezettség. Például, az egyenlő bér elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után alkalmazni rendelő Egyesült Királyságban a kikölcsönzések mintegy harmada e mérce alatt marad.⁶⁹

Az irányelv elfogadása után közzétett bizottsági közlemény szerint az új szabályok mintegy 3 millió kölcsönzött munkavállaló munkakörülményeire lesznek pozitív hatással.⁷⁰ A tagállamok rendelkezésére álló kivételek alapján azonban a ténylegesen érintett létszám ennél valószínűsíthetően jóval alacsonyabb lesz. Fennáll a veszélye, hogy a rövid időre kikölcsönzött, illetve a tartósan foglalkoztatott, kölcsönzések között is fizetett kölcsön-munkavállalók továbbra is kevésbé egyenlők maradnak.

IV. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga a magyar jogban

1. Az egyenlő bér elve az irányelv elfogadása előtt

A magyar jogalkotó 2001-ben a Római Szerződés 141. cikkéhez hasonló szövegezéssel rögzítette a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) az egyenlő bér elvét. Eszerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.⁷¹ Az Európai Bírósághoz hasonlóan azonban a magyar jogalkotó is tartózkodott az elv kiterjesztő értelmezésétől. A rendelkezést bevezető miniszteri indokolása hangsúlyozta, hogy: „...a szabályozással nem áll ellentétben, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, nemzetisége, vagy érdekképviseleti szervhez való tartozása alapján ke-

⁶⁷ Zappala, Loredana 2003, 311.

⁶⁸ Contreras, Ricardo Rodríguez 2008, 43.

⁶⁹ Arrowsmith, James: *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, 9. Franciaországban például a kikölcsönzések átlagos hossza 9,5 nap, Spanyolországban és Olaszországban a kikölcsönzések fele rövidebb egy hónapnál.

⁷⁰ MEMO/08/646, 2008. október 22.

⁷¹ Mt. 142/A. § (1) bek., bevezette a 2001. évi XVI. törvény.

rül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja.” Az eltérő gazdasági helyzet kimentési okként való elismerésével a munkáltatók közti alkalmazhatóságot az indokolás gyakorlatilag elutasította.

Ez alapján tehát a kölcsönzött munkavállaló csak az Mt. külön kikötése alapján lett volna jogosult a kölcsönvevőnél közvetlenül alkalmazott munkavállalóval egyenlő bérre. Ilyen szabály azonban a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetésekor nem született.⁷² Így még ha egyenlő értékű munkát végzett is a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállaló, az előbbi a kölcsönzésre irányuló munkaviszony specialitása miatt nem volt jogosult az utóbbiával egyenlő bérre.

Az egyenlő bér elvének meghatározása 2003-ban módosításra került. Az új megfogalmazás szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.⁷³ Az új rendelkezés tehát visszautal az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényre, amely azonban továbbra sem igazít el a két különböző munkáltató közti összehasonlítás kérdésében. Így összességében ezt a kérdést a magyar jog nem rendezte.⁷⁴

Meg kell jegyezni, hogy az Alkotmánybíróság (AB) nem feltétlenül tekinti alkotmányellenesnek, ha a különböző jogviszonyokban munkát végzőkre eltérő szabályok vonatkoznak. Egy konkrét esetben⁷⁵ a testületnek arról kellett állást foglalnia, vajon sérti-e az egyenlő bánásmód elvét, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény alapján a hivatásos állományú, valamint a szerződéses jogviszonyban lévő katonákra vonatkozó megszüntetési rendszer eltér egymástól. A törvény ugyanis lehetővé tette, hogy utóbbiak szerződését a munkáltató felbontsa, mely esetben a szerződéses katona elesett azoktól a juttatásoktól, amelyeket a hivatásos katona a hasonló esetben közölt felmentéskor megkaptak volna. Az AB kifejtette, hogy az egyenlő bánásmód sérelme csak akkor állapítható meg, ha a megkülönböztetés egymással összehasonlítható alanyi körre vonatkozik. Ugyanis kizárja az alkotmányellenességet, ha az egyenlőtlenység a jogi konstrukció különbözőségéből fakad, vagyis az egyenlőként való kezelés egészen különböző jogi helyzetben lévők összehasonlítása esetén nem merülhet fel. A testület nem talált lényeges különbséget a szerződéses és hivatásos katona helyzetében, ezért őket összehasonlíthatónak minősítette. Mivel pedig megkülönböztetésüknek nem volt tárgyilagos mérlegelésen alapuló, ésszerű indoka, a megszüntetési rendszer különbözőségét alkotmányellenesnek találta.

A kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogi helyzete jelentősebben eltér, mint a szerződéses és hivatásos katonáké.⁷⁶ Így ha a fenti gondolatmenetet követjük, a kölcsönzött munkavállalók egyenlőtlen bérezését nem feltétlenül találta volna az AB az egyenlő bánásmód alkotmányos elvét sértőnek.

⁷² Lásd 2001. évi XVI. törvény.

⁷³ Mt. 142/A. § (1) bek., bevezette a 2003. évi CXXV. törvény.

⁷⁴ Kiss György szerint azonban az Mt. 142/A. §-a kiterjed a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalói közötti összehasonlításra is. Kiss György: *Munkajog*. Budapest, 2004, Osiris, 198 – 199.

⁷⁵ 27/2001. (VI. 29.) AB határozat.

⁷⁶ A főbb eltéréseket említve, a jogviszony létesítésének és megszüntetésének, megszűnésének körülményei, a szabadság kiadása, a kártérítési felelősség, a jogellenes munkaviszony megszüntetés következményei is másként alakulnak. Lásd Mt. III. rész XI. fejezet.

Az egyenlő bér elvéből a kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállalók összevetését az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület sem tartotta levezethetőnek. A Testület 2007-es állásfoglalása követi az Európai Bíróság gyakorlatát. Eszerint a bérezés összehasonlítására csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók között kerülhet sor, kivéve, ha az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók közötti bérkülönbség egyetlen forrásból – jogszabályi rendelkezésből vagy kollektív szerződésből – ered.⁷⁷

Az ekvivalencia elvet azonban idő közben, az Mt. 2006. január 1-jén hatályba lépő módosításával a jogalkotó korlátozottan elismerte.⁷⁸ A máig hatályos ún. korlátozott egyenlő bér elve azt jelenti, hogy az egyenlő bérhez való jog két megszorítással érvényesül a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönvevő saját munkavállalója vonatkozásában:

- a) Az egyenlő bér elvének alkalmazásához bizonyos időtartamú folyamatos munkavégzés szükséges a kölcsönvevőnél (időbeli korlát).
- b) Az egyenlő bér elve csak bizonyos bérelemekre érvényesítendő (terjedelmi korlát).

Ez alapján a kölcsönzött és a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalója között az egyenlő bér elve a következők szerint érvényesül:

1. 183 napot el nem érő munkavégzés esetén: egyáltalán nem alkalmazandó.
2. Legalább 183 napos munkavégzés esetén: csak személyi alaphér, műszakpótlék, rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, az ügyelet és készenlét díjazása tekintetében érvényesül.
3. Határozott időre szóló kikölcsönzés esetén két év, határozatlan idejű esetén pedig egy év⁷⁹ folyamatos munkavégzés után: az összes bérelemre alkalmazni kell.

Mindezen rendelkezések nem vonatkoznak a kölcsönzött munkavállalóra, ha munkaviszonyára a kölcsönbeadónál ennél kedvezőbb feltételek irányadók.⁸⁰

Az irányelv hatálya lépésével a fenti rendszer módosításra szorul, hiszen jelenlegi formájában csak az irányelvben meghatározott valamelyik kivétel alapján lenne fenn tartható. A közeljövőben tehát a kölcsönzött munkavállaló bérezését alapjaiban átalakító jogszabály-módosításra számíthatunk, hiszen az irányelvet 2011. december 5-ig át kell ültetnie a tagállamoknak.⁸¹ Befejezésül ennek lehetséges módjait tekintem át.

2. Lehetőségek az irányelv átvételére

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályai 2001 óta folyamatosan szigorodtak, de a jogintézmény fő vonzerejét adó rugalmasságot a jogalkotó máig megőrizte. Az irányelv átvétele lehetőséget ad e stratégia felülvizsgálatára, a kölcsönzött munkavállalók védelmének erősítésére. Ám igazán szigorú közösségi előírások hiányában erre vonatkozó kényszer nincs. Így az irányelv átültetése előtt mindenekelőtt arról kell dönteni, hogy a jogalkotó

⁷⁷ 2/2007. TT. sz. állásfoglalás.

⁷⁸ Lásd: 2005. évi CLIV. törvény.

⁷⁹ Fontos hangsúlyozni, hogy itt nem a kölcsön-munkavállaló munkaviszonyának, hanem a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatásnak az időtartalmáról (kikölcsönzés) van szó.

⁸⁰ Mt. 193/H. § (9–11) bek.

⁸¹ Irányelv 11. cikk (1) bek.

célja elsődlegesen a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmasságának fenntartása, vagy a kölcsönzött munkavállalók védelme.

Az irányelvben rögzített ekvivalencia elv átvételére lényegében három lehetősége van a magyar jogalkotónak. Az egyes alternatívák közül választást az nehezíti meg, hogy nem állnak rendelkezésünkre azok az adatok, amelyek alapján a jogszabályváltozás lehetséges hatásait megítélhetnénk.

Az első megoldás, ha az irányelv főszabályát átvéve, a kikölcsönzés első napjától és minden bérelemre kiterjedően garantálja az egyenlő bér elvét. Ez jelentős szigorítás lenne a mai rendszerhez képest. Ugyanakkor nem tudjuk pontosan, hogy Magyarországon a vállalkozások miért kölcsönöznek munkaerőt, vagy hogy a kölcsönzött munkavállalók bére mennyire marad el a kölcsönvevőnél hagyományos munkaviszonyban foglalkoztattakétól. Ilyen adatok nélkül nehéz megítélni, hogyan hatna a kölcsönzési üzletágra az egyenlő bér elvének bevezetése. Pontosán a kölcsönzött munkavállalók szociális helyzetét sem ismerjük, bár egy korábbi tanulmány⁸² hasonlóan borús képet tárt fel, mint a már idézett európai kutatások.

A másik lehetőség, ha valamelyik kivétel alapján hazánk igyekszik fenntartani a jelenlegi rugalmas szabályozást. Az irányelvben foglalt harmadik kivétel nem jöhet szóba, hiszen a magyar munkajog ismeri a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésére irányuló mechanizmust.⁸³ A kollektív szerződéses megállapodásokkal való eltérés sem tűnik járható útnak, hiszen a szakszervezeti szervezettség a kölcsön-munkavállalók körében rendkívül alacsony⁸⁴, így kétséges, hogy a munkavállalók megfelelő védelmét biztosító megállapodások születnének. A tartós jogviszonyban álló, kikölcsönzések között is díjazást kapó kölcsön-munkavállalókat viszont Magyarország is kizárhatja az egyenlő bér elve alól.

Az Mt. szerint ugyanis a kikölcsönzések közötti időszak állásidőnek minősül – tehát olyan időtartamnak, amely alatt a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni –, így arra személyi alapbére illeti meg.⁸⁵ A kivételhez szükséges egyik feltétel így minden kölcsönzött munkavállaló esetében teljesül. A határozatlan idejű, vagy huzamosabb időtartamú határozott munkaviszonyban álló kölcsön-munkavállaló esetében tehát – a kivételre hivatkozással – a jelenlegi korlátozott egyenlő bér elve fenntartható. Az egyenlőség teljes kizárására azonban nincs mód, mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsék a már meglevő garanciákat.⁸⁶ E munkavállalók tehát továbbra sem élveznének teljes egyenlőséget, de még mindig erősebb jogokat kapnának, mint amit az irányelv megkövetel. A rövidtartamú, határozott idejű jogviszonyban álló kölcsön-munkavállalókra viszont nem vonatkozik a

⁸² A kutatás a kölcsönzöttekről, mint másodosztályú munkavállalókról beszél. Neumann László és Nacsá Beáta: *A rugalmas alkalmazkodást lehetővé tevő szerződéstípusok, munkahelyi szintű együttműködés a társadalmi partnerekkel a munkaszervezet modernizálására, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira*. Kutatási Zárójelentés. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003, 76 – 80. Lásd: www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebIntRedirect&WG_OID=DSDf109ae5fe456d023d, letöltés ideje: 2007. szeptember 3.

⁸³ Mt. 34 – 35. §.

⁸⁴ Arrowsmith, James 2008, 16.

⁸⁵ Mt. 151. § (4) bek.

⁸⁶ 9. cikk (2) bek.

kivétel, így rájuk a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás első napjától alkalmazni kellene az egyenlő bér elvét.

Ebben a megoldásban az a kulcskérdés, hogy a magyar jogalkotó mit tekint „tartós” jogviszonynak. E terminológia pontatlanságáról már szóltam, ami a hazai átültetés számára is tág mozgásteret ad. A statisztikák szerint 2007-ben Magyarországon a kölcsön-munkavállalók kétharmada határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett,⁸⁷ tehát tartósan foglalkoztatottnak minősül. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az irányelv átültetésével várhatóan jelentősen csökken majd a tartósan foglalkoztatott kölcsön-munkavállalók aránya. Míg ugyanis a hazai jog szerint a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás időkorlát nélküli, addig az irányelv a munkaerő-kölcsönzés fogalmi elemének tekinti, hogy a kölcsönzött munkavállaló csak ideiglenesen dolgozhat a kölcsönvevőnél.⁸⁸ A magyar jogalkotó a jogharmonizáció során kénytelen lesz átvenni ezt a kritériumot, ami a határozatlan, vagy a hosszabb határozott időre alkalmazott kölcsönzött munkavállalók számának csökkenését hozhatja magával.⁸⁹ Viszont továbbra is megmarad az a lehetősége, hogy a huzamosabb határozott időre szóló foglalkoztatást is tartósnak tekintse, és ezzel fenntartsa a kölcsönzés rugalmas jellegét.

Ha tehát Magyarország az irányelv átültetése során él ezzel a kivétellel, úgy a szabályozás a kölcsönzött munkavállalók munkaviszonyának tartama alapján két részre hasad. A rövidtartamú munkaviszony esetén a munkavállaló a kikölcsönzések első napjától jogosult az egyenlő bérre, míg a tartós munkaviszonyban foglalkoztatottakra továbbra is a jelenlegi, korlátozott egyenlő bér lesz irányadó. Jól mutatja az irányelv rugalmasságát, hogy a két kategória határai, és ezáltal az egyenlő bér elvének hatálya csak attól függ, hogy a magyar jogalkotó hogyan definiálja a tartós munkaviszonyt.

Végül, tovább rontja a fenti megoldás lehetséges hatását, hogy a kölcsönbeadó határozatlan idejű munkaszerződés megkötésével könnyen kijátszhatja az egyenlő bér elvét. Ilyenkor ugyan a munkaviszony felmondásakor ki kell fizetnie félhavi átlagkeresetet⁹⁰, de lehet, még így is jobban jár, mintha első naptól egyenlő bért kellett volna fizetnie. Így 15 napnyi átlagkeresettel megváltható volna az egyenlő bér elve.

Az irányelv átvételére kínálkozik egy harmadik lehetőség is, amely egyfajta átmenet az előző két lehetőség között. Az egyenlő bér elvének teljes elismerése helyett a jogalkotó élhet a fenti kivétellel, ám egyúttal szigoríthatja a tartós munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Példa lehet erre, ha már 183 napnál korábban, és/vagy a bérelemek tágabb körére (esetleg mindre) alkalmazni rendelné az egyenlő bér elvét. A legjobb „átmeneti” megoldás megtalálásához azonban különösen fontos lenne egy statisztikai adatokon alapuló hatástanulmány.

⁸⁷ Foglalkoztatási Hivatal 2008, 7.

⁸⁸ Irányelv 1. cikk (1) bek.

⁸⁹ Az átvétel egyik lehetséges módja, ha az Mt. megszabja az egyes kikölcsönzések maximális hosszát, vagy a kikölcsönzés lehetséges okait. Az is megoldás lehet, ha kiköti, hogy maga a kölcsönzésre irányuló munkaviszony csak határozott idejű lehet. Ez utóbbi azonban aligha valószínű, hiszen az idézett statisztikák alapján Magyarországon a kölcsönzési szektorban a határozatlan időre létrejött munkaviszonyok dominálnak, és e munkavállalók számára a határozott időre való átállás alapvetően visszalépés lenne jelenlegi státuszukhoz képest.

⁹⁰ Mt. 193/J. (4–6) bek.

V. Összegzés

Az egyenlő bér elvének különböző munkáltatók közti alkalmazása azért jelentős probléma, mert egyre gyakrabban dolgoznak egy munkáltatói szervezeten belül olyan munkavállalók, akik különböző munkáltatókkal állnak munkaviszonyban. Ha erre tekintettel az ő bérezésük nem hasonlítható össze, akkor más díjazásban részesülhetnek az egyenlő értékű munkát végző munkavállalók. Márpedig a foglalkoztatás jogi konstrukciójában rejlő különbségek másodlagosnak tűnnek akkor, amikor a két munkavállaló azonos munkahelyen, azonos munkakörülmények között nyújtja ugyanazt a teljesítményt – eltérő díjazásért.

E probléma megoldásában komoly előrelépés a munkaerő-kölcsönzésről szóló új irányelv, amely a kikölcsönzések első napjától biztosítja az azonos munkáltatónál dolgozó kölcsönzött és közvetlenül alkalmazott munkavállaló egyenlő bérhez való jogát. Ugyanakkor a munkaerő-piac rugalmasságát preferáló tagállamoknak a három kivételen keresztül tág mozgástér áll rendelkezésére az elv félre tételéhez.

A hazai jog szintén csak megszorításokkal ismeri el a különböző munkáltatókkal jogviszonyban álló munkavállalók bérének összehasonlíthatóságát, ami a munkaerő-kölcsönzés esetében a korlátozott egyenlő bér elvét jelenti. Habár ez a koncepció nem áll ellentétben az egyenlő bér elvének hazai értelmezésével, az irányelv hatálybalépése után nem lesz fenntartható. A jogharmonizációra azonban több lehetőség is van, amelyek közül az optimális kiválasztásához mindenekelőtt a hazai kölcsönzési szektort feltáró empirikus kutatásokra lenne szükség. Az átültetés módjának megválasztása azt is megmutatja majd, hogy vajon a magyar jogalkotó számára a kölcsönzött munkavállalók védelme, vagy a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rugalmassága a fontosabb prioritás.

Are certain employees more equal? Agency workers' right for equal pay

With the adoption of the brand new EU directive on temporary agency work, the question of agency workers' right for equal pay seems to be answered after decades of debate. This paper examines the previous practice of the European Court of Justice concerning the principle of equal pay for work of equal value in cases where the claimant and the comparator are employed by different entities. The second part describes how the rules of equal pay were changed during the debates of the law making process. The third part assesses whether and how the new directive supports the right of equal pay for agency workers. Finally, the paper highlights those elements of the Hungarian regulations which – given the new rules of Community law – have to be amended in the next three years.