



MISKOLCI EGYETEM
ÁLLAM ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
AGRÁR- ÉS MUNKAJOGI TANSZÉK

SZAKDOLGOZAT

**ATÍPIKUS MUNKAVISZONYOK A
MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉS
TÜKRÉBEN**

Készítette:
Stefán Krisztina
Neptun kód:
ZYT059

Konzulens:
Dr. Mélypataki Gábor egyetemi
docens

Személyügyi, munkaügyi és szociális
igazgatási szak

Miskolci Egyetem

2024.



UNIVERSITY OF MISKOLC
FACULTY OF LAW AND POLITICAL
SCIENCE
DEPARTMENT OF AGRICULTURAL AND
LABOUR LAW

THESIS
ATYPICAL WORK IN THE CONTEXT
OF TEMPORARY AGENCY WORK

Author:
Stefán Krisztina
Neptun code:
ZYTO59

Consultant:
Dr. Mélypataki Gábor
Associate Professor

Human Resources Management and
Social Administration

University of Miskolc
2024.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
1. Bevezetés az atipikus munkavégzés fogalmába	6
1.2. Az atipikus munkavégzés történeti fejlődésének áttekintése	7
1.2.1. Munkaerő-kölcsönzés	8
1.3. Történeti áttekintés összegzése	9
2. A munkaerő-kölcsönzés részletesebb elemzése	10
2.1. A munkaerő-kölcsönzés terminusának áttekintése más országok bevonásával	10
2.2. A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk	11
2.3. A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai	13
3. Nemzetközi szintű munkaerő-kölcsönzés	14
3.1. A munkavállalók szabad mozgása a munkaerő piacon Európai Unió viszonylatban	15
3.2. Harmadik országbeli állampolgárok kölcsönzése Magyarországon	16
4. A kikölcsönzés megszűnésének, illetve megszüntetésének esetei	19
4.1. A kölcsönzési szerződésének megszűnése, megszüntetése	20
4.2. Munkáltató kötelezettségei, illetve jogai a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan	21
4.3. A megszüntetés rugalmasabb szabályainak áttekintése	22
4.3.1. Eltérő szabályok, amik jogintézmény jellegéből adódnak	25
4.4. Végkielégítés és a felmondási idő	26
5. Iskolaszövetkezetek azaz burkolt munkaerő-kölcsönzés	27
Összegzés	30
Summary	31
Felhasznált törvények	32
Felhasznált irodalom	34

Bevezetés

Atipikus munkavégzés, és munkaerő-kölcsönzés. Mit is értünk ezek alatt a fogalmak alatt és mit is jelent ez pontosan a munka világában. Ha nem ismerjük a Munka Törvénykönyvét olyan mélyrehatóan azt mindenki tudja vagy sejti mi is az az atipikus munkavégzés. Logikusan van a tipikus, ami napi 8 órából és heti 5 napból áll. Ennek az ellentétje az atipikus, ami ezektől eltér. Egy nagyon érdekes munkavégzési forma és sajnos nem sok szó esik már róla manapság. A koronavírus járvány alatt jött fel újra, mint téma a home office azaz a távmunkavégzés kapcsán. Ebben a témában nagyon sok kutatás készült akkoriban mivel a Munka törvénykönyvében nem voltak meg azok a szabályozási formák, aminek kellett volna, hogy legyen. Úgy gondoltam mivel ezt a részét az atipikus munkavégzésnek már ismerhetjük én a munkaerő-kölcsönzést szeretném jobban megvizsgálni, aminek elég aktuális témának kéne lennie, a harmadik országbeli munkavállalók miatt, akik ilyen munkaviszonyban dolgoznak ma Magyarországon a cégeknél. Azért választottam ezt a témát a szakdolgozatomnak, mert személyes tapasztalatom is van benne így közel áll hozzám. Én is voltam kölcsönzött munkavállaló egy iskolaszövetkezeti munka alkalmával. Egy munkaerő közvetítő cégnél dolgoztam, mint diákmunkás így láttam ennek a hármas viszornak az előnyeit, illetve hátrányait is. Dolgozatomba erre szeretnék rávilágítani. Nem feltétlenül ördögtől való a munkaerő-kölcsönzés de a dolgozatomból úgyis kifog derülni. Elsőként az atipikus munkavégzés fogalmát írom le, hogy tisztába legyünk az alapokkal, majd annak szerződési szabadságát. Ha lefektettük az alapokat, jöhetnek a gyökerek. Az első résznél maradva belemerülünk az atipikus munkavégzés történelmébe egészen a hatvanas-hetvenes évektől a kilencvenes éveken át, hogy hogyan is alakult ki ez a figyelemre méltó, egyedülálló formája a munkavállalásnak. Ennél a résznél egy kisebb kitekintés történik az egyéb fajtáira. Amiről szó lesz az a határozott idejű munkaviszony, a híres és kedvelt távmunka és bedolgozói munkaviszony, illetve maga a, munkaerő-kölcsönzés történeti háttérét és fejlődését is olvashatjuk majd. A második részben már rátérek a munkaerő-kölcsönzésre, itt egy részletesebb elemzést írok le. A terminusáról fog egy pár szó esni itt kitérek francia, angol és német terminusra és megvizsgálom, hogy az említett országokban milyen kifejezések vonatkoznak rá. A jogviszony alanyairól is szó fog esni, hogy tisztán lássuk ennek a háromtagú felosztottságát és, hogy milyen is a szerződéses viszonyuk egymással. De a szerződéses viszonyuk elég különleges ezért egy külön bekezdést szenteltem neki, a sajátosságai és a megszokott szerződéssel való összehasonlítása volt a cél ebben a

részben. Az Európai Unió szabályok is nagyon fontosak ha munkaerő-kölcsönzésről van szó. A munkaerő szabad mozgását vizsgáltam, hogy hogyan is történik ennek a szabályozása és kitérek utána az aktuális harmadik országbeli munkaerő új szabályára is. Egy másik szükséges témára is kitér a dolgozat, mégpedig ennek a jogviszonynak a megszűnésére és megszüntetésére. Mivel ez egy három félből álló viszony így a megszűnése sem hétköznapi és a munkavállalóra nézve diszkriminatív is lehet. A munkáltatónak is fontos kötelezettségei vannak, ha megszűnésről van szó, illetve ugyanúgy, ahogy a munkavállalót, őt is megilletik jogok. De ha visszakanyarodunk, a végkielégítés és a felmondási idő tisztázása is fontos a munkavállaló szempontjából, úgyhogy erre is ki fogok térni. Végül de nem utolsó sorban az iskolaszövetkezetekről lesz szó ugyanis nagyon szorosan kötődik a témához és ebben a részben is fognak felmerülni érdekes kérdések. A dolgozatom célja, hogy szemügyre vegyem, hogy a munkaerő-kölcsönzés változott-e és ha igen miben, illetve milyen új jogszabályok vonatkoznak rá és, hogy a helyzet romlott-e vagy pedig egy jó irányba tart a jogalkotás és a gyakorlat.

1.Bevezetés az atipikus munkavégzés fogalmába

Az Atipikus munkavégzés olyan foglalkoztatási forma, amely mindenben eltér a hagyományos és megszokott foglalkoztatási formától. Hagyományos, sztenderd vagy tipikus munkaviszony alatt a heti öt munkanapon végzett, teljes munkaidős, határozatlan időre terjedő, munkahelyen történő alkalmazotti szerep, aminek munkaszerződését munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre. A munkajogi szabályozásban ennek normateremtő szerepe van, mert ez a jogviszony jelenti az alapot, amihez az eltérő jogviszonyokat mérjük és ami miatt atipikusnak nevezzük ezeket a munkavégzési formákat. ¹

1.1. A rugalmasság és a biztonság kérdése az atipikus munkavégzésen belül

Az egyik legfontosabb fogalom pár az atipikus munkavégzésen belül a munkaerőpiac rugalmassága és a munkavállalók biztonságának a megteremtése volt. Az európai munkajogi jogalkotás is ezen munkálkodott, hogy megtudják teremteni az egyensúlyt e között a két fogalom között. Az atipikus munkavégzési formák megjelenése nem kis mértékben alakította át a munkaerő piacot, ezzel is támogatva az uniós munkaerő piac rugalmasságát, mert míg ezek a foglalkoztatási formák fejlődnek ezzel megadva a lehetőséget a bővítésre addig a megszokott, tipikus párja szűkül.² Viszont az idők során kiderült, hogy nem olyan egyszerű azt megteremteni a jogalkotó számára, amit kitűzött céljául, mivel nagyon nehezen összeegyeztethető a két követelményrendszert párosítani. A biztonság, mint olyan alatt a munkavállalók védelmét jelentő szabályokat érthetjük. Mint tudjuk az atipikus munkajogviszonyokban sokszor felmerül a biztonság kérdése. Abban az esetben, hogy mind a kettő tudjon érvényesülni a belső rugalmasság eszközeit kell felhasználni ilyen például a munkavállaló munkaidejének hatékonyabb szervezése, valamint a bizonytalanságok csökkentése. Ez az állítás a biztonságra is igaz ugyanis, ha csökken a bizonytalanságot adó körülmények száma azzal nőni fog a biztonság is.

¹ FERENCZ Jácint – SZABÓ Imre Szilárd: „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (2023).

² BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008.

1.2. Az atipikus munkavégzés történeti fejlődésének áttekintése

Az atipikus foglalkoztatási formák már az 1970-es évek közepétől kezdve kiemelt figyelmet kapnak az Európai Unióban. Azt mondhatjuk, hogy a kilencvenes évek óta ezek a munkavégzési és szerződési formák váltak a legdinamikusabban fejlődő területté az európai munkajogban és joggyakorlatba. Az atipikus munkaviszonyok esetében a fő kérdés az, hogy vajon a tipikus munkaviszonyban álló kollégáikhoz hasonló jogok illetik-e meg az ilyen módon foglalkoztatottakat.³ Ezek a foglalkoztatási formák nagymértékben azért számítanak atipikusnak, mert az ezredfordulóig gyakran szabályozási hiányszórában jöttek létre, ahol a szabályokat lazán alkalmazták, vagy legfeljebb a meglévő szabályokat minimálisan vették figyelembe, így folyamatosan napirenden van a szabályozásuk vagy deregulációjuk kérdése.⁴ Az "atipikus" kifejezés már a '60-as években is előkerült, bár akkor még más jelentéssel bírt.⁵ A jelenleg értelmezett atipikus munkajogviszonyok a '80-as évek óta ismertek.⁶ Ebből is kitűnik, hogy az atipikus munkajogviszonyok nem csupán a modern kor termékei, mint például a távmunka, amely gyakran számítástechnikai eszközök használatát igényli és nem a munkahelyen történik, hanem sokuknak régebbi gyökereik vannak.⁷

A magyar jogszabályok a 1992. évi XXII. törvény, a Munka Törvénykönyve idején még nem alkalmazták az "atipikus" megjelölést, de már akkor is különbséget tettek a határozott idejű munkaviszony és a részmunkaidős foglalkoztatás, valamint a hagyományos munkaviszony között. A rendszerváltást követően már az 1992-es Munka Törvénykönyvének hatályba lépésekor is napirendi pontra kerültek a meglévő szabályok rugalmasabbá tételének igényei és az tipikus foglalkoztatási formával járó szabadabb foglalkoztatás. A munkaerőpiac változása idézte elő ezt. Az Európai Unióhoz való csatlakozás előtt már végül bele került az akkori Munka Törvénykönyvbe ezeknek a szabályozása nyilván nem olyan részletesen, mint a mostani 2012.évi törvénybe. Ebben

³ FERENCZ Jácint – SZABÓ Imre Szilárd: „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (2023).

⁴ KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*, Budapest, Osiris, 2001

⁵ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. I. kötet, Bp., TK, 1960, 124

⁶ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, 2008.

⁷ BANKÓ Zoltán: *Adalékok az atipikus munkajogviszonyok jogtörténetéhez = Ut juris ordo exegit, ünnepi tanulmányok Kajtár István 65. születésnapja tiszteletére*, szerk. BÉLI Gábor, KORSÓS NÉ DELACASSE Krisztina, HERGER Csabáné, Pécs, PTE Kh., 2016, 42.

a ma is hatályban lévő 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyvében már külön fejezetekben - a III. rész XV. és XVI. fejezetében - foglalkozik az atipikus munkaviszonyokkal. A szabályozás bővülése a munkaerőpiac változásainak, a változatos munkalehetőségeknek és a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhető.⁸ A jelenlegi Munka Törvénykönyve a III. rész XV. fejezetében az atipikus munkaviszonyok közé sorolja a határozott idejű munkaviszonyt, a behívásos munkavégzést, a munkakör megosztást, a több munkáltatóval kötött munkaviszonyt, a távmunkát, a bedolgozói munkaviszonyt, az egyszerűsített foglalkoztatást vagy alkalmi munkát, a közsférában dolgozókat, a vezető beosztású munkavállalókat, valamint a cselekvőképtelen személyeket. A XVI. fejezet pedig a munkaerő-kölcsönzés speciális szabályait tárgyalja, amiről majd a későbbiekben bővebben is lesz szó.

1.2.1. Munkaerő-kölcsönzés

Az 1990-es években, mivel nem volt törvényi kontroll a munkaerő-kölcsönzésre, a piaci szereplők ők maguk alakították ki a munkaerő átengedésének gyakorlatát, ami tulajdonképpen a mai munkaerő-kölcsönzés elődjének tekinthető. Ennek népszerűsége, ezen kívül elterjedése okán a jogalkotó szükségesnek látta a kontroll bevezetését, amit a "118/2001. (VI. 30.) Kormány rendelet - a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről" rendelettel meg is tett, ezzel elősegítve a piaci igényekhez való alkalmazkodást, illetve a szabályozottságot.⁹ „Az Mt. a munkaerő-kölcsönzést a következőképpen definiálja: az a tevékenység, amely keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.” (Gábor, 2012)¹⁰

A római jog és a munkaerő-kölcsönzés között is felfedezhetünk párhuzamokat, különösen a dologbérlet (locatio conductio rei) intézményével. A bérleti szerződésben a bérbeadó egy "elhasználhatatlan" dolgot enged át ideiglenes használatra, a bérlő pedig a megállapodott bért fizeti meg. Gyakran rabszolgák voltak a bérlet tárgyai, akiket azonban

⁸ BANKÓ Zoltán - FERENCZ Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Bp., CompLex, 2015, 14-16.

⁹ KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása az Európai Unió irányelveinek tükrében, DOI 10.26521/Profuturo/1/2019/3903

¹⁰ KÁRTYÁS Gábor: Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján – I. rész, HR&Munkajog szaklap 2012/11. száma

nem munkavállalóként, hanem jogképtelen dolgokként, a bérbeadó tulajdonaként kezeltek, és nem csak kölcsönzés céljából tartották meg a tulajdonosok.¹¹ Ha azonban a gyakorlati megvalósulást nézzük, akkor a római jogintézmény hasonlít a leginkább a mai munkaerő-kölcsönzésre. Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés tekintetében biztosan mondható, hogy már a rendszerváltás idején is létezett szabályozás hiányában is.¹² Mivel nincs erről pontos statisztikai adat ezért nem tudhatjuk, hogy pontosan mennyien is voltak így foglalkoztatva, azonban az, hogy megnövekedett az igény arra, hogy ez jogszabályba legyen iktatva erre enged következtetni. Azt viszont tudjuk, hogy 2002-ben még csak 282-en voltak foglalkoztatva ilyen módon, addig 2005-ben már 80.000 főre tehető ezeknek az embereknek a száma, szóval nem csoda, ha Magyarországon ez a kérdés foglalkoztatott a legjobban mindenkit bele értve az ezzel foglalkozó munkáltatókat, a szolgáltatást igénybe vevő munkavállalókat és még a munkavállalók érdekképviselői szervei is aktívan kezdtek foglalkozni a megalkotott jogszabállyal ennek kapcsán.¹³ A jogszabályba ültetése 2001.-ben valósult meg és a rugalmasság jegyében zajlott. Az első változata alacsonyabb munkavállalói védelmet tartalmazott a munkajogviszony megszűntetésekor, illetve ugye határozott időre volt szabva a kikölcsönzés, amivel a munkavállalói érdekképviselőt heves ellenállását idézték elő így jogszabály módosítás lett a vége. A kérdés az, hogy változott-e valami ezek után. A válasz természetesen sajnos nem.

1.3. Történeti áttekintés összegzése

Összefoglalva kijelenthető, hogy az atipikus munkaszerződések gyökerei már az ókorig nyúlnak vissza, kiemelt figyelmet fordítva a római jog által szabályozott határozott idejű munkaszerződésre, valamint a dologbérletre, amik kvázi munkaerő-kölcsönzésként funkcionáltak. Ezek a jogintézmények az idők alkalmával a különféle korok igényeihez, valamint az ipari, ökonomiai fejlődéshez igazodva alakultak. A magyar jogrendszerben a XX. század második felében kezdtek kialakulni mostani formáik, amikor a nők is egyre több munkát vállaltak a gyermeknevelés mellett, továbbá megjelentek a szocialista munkavégzési formák,

¹¹ PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében

¹² BANKÓ Zoltán, 2008

¹³ BANKÓ Zoltán, 2008

mint példának okáért a háziipari bedolgozás. A rendszerváltás, valamint a rapid technikai fejlődés után egyre elterjedtebbé vált a távmunka, de ez nem csak ennek köszönhető, hanem a koronavírus járvány kirobbanásakor sok cégnek az irodában dolgozó munkavállalóit az úgynevezett, „home office” azaz távmunkába kellett küldenie. Sokan a járvány vége után is ebben a foglalkoztatási formában maradtak és otthonról dolgoznak továbbra is. Az biztosan kijelenthető, hogy az egyik- ha nem a legnépszerűbb- atipikus foglalkoztatási forma lett.

2. A munkaerő-kölcsönzés részletesebb elemzése

2.1. A munkaerő-kölcsönzés terminusának áttekintése más országok bevonásával

A munkaerő-kölcsönzés egy különleges foglalkoztatási forma, mely jellemző módon rövid távú, határozott idejű munkavállalásra terjed ki. Ez esetben a munkavállaló olyan munkáltatóval köt szerződést, melynek fő, esetleg legalábbis jelentős tevékenysége a munkaerő kölcsönzése¹⁴. A munkavállaló által végzett munkát egy harmadik fél hasznosítja, aki bár nem áll direkt munkajogi kapcsolatban a munkavállalóval, mégis gyakorolja a munkáltatói jogokat a munkavégzés alkalmával. Az Európai Unió tagállamaiban, valamint a nemzetközi munkajogi szakirodalmi forrásokban többféle terminus létezik a munkaerő-kölcsönzésre. Az angol terminológia, mely széles körben elterjedt, bizonyos esetekben nem ad teljes mértékben egzakt képet a jelenségről. Az angolszász jogrendszerek egyike sem szabályozza kifejezetten ezt a jogügyletet, így a "temporary work" terminus csupán arra utalhat, hogy valakit időszakosan alkalmaznak, de nem magára a jogügyletre, vagyis arra a megvalósítási technikára, melyen keresztül a foglalkoztatás következik be¹⁵. Az EU-n belül emiatt szükség volt egyfajta kollektív megállapodásra a "temporary work" terminus alkalmazásával kapcsolatban. 1982-ben a tagállamok egzakt módon meghatározták, hogy a "temporary work" egy háromoldalú foglalkoztatási

¹⁴ KÁRTYÁS Gábor, Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről, 2010

¹⁵ FERENCZ Jácint – SZABÓ Imre Szilárd: „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (2023).

viszony, a "triangular employment relationship" keretei között valósul meg.¹⁶ Ez a megkülönböztetés amiatt releváns, mert azokban a tagállamokban, ahol ez a foglalkoztatási forma nem rendelkezik külön szabályozással, felhívják a figyelmet arra, hogy a "temporary work" többféle konstrukcióval is megvalósítható. Példának okáért a foglalkoztató vállalkozás direkt módon is köthet szerződést a munkavállalóval időszakos munkavégzésre, de a fent említett "triangular employment relationship" is többféle háromoldalú szerződéses konstrukcióban valósulhat meg.¹⁷ A francia "travail temporaire", esetleg "travail intérim" kifejezések használata sem ad evidens képet, így a Code du Travail részletesen definiálja az intézményt, az összes szereplő funkcióját ismertetve.¹⁸ A német nyelvterületen a "Temporärarbeit" mellett a "Leiharbeit" kifejezést is használják, ezen kívül mind a német, mind az osztrák törvények az "Arbeitnehmerüberlassung" fogalmat használják címként is.¹⁹ A munkaerő-kölcsönzés különféle formáit több szempont szerint is csoportosíthatjuk. Egy gyakorlati megközelítés szerint a szolgáltatás idő-intervalluma alapján beszélhetünk "gyorskölcsönzésről", távlati kölcsönzésről, valamint a kiszervezéssel összekapcsolt kölcsönzésről. A német munkaerő-kölcsönzési szabályok alkalmazásakor lényeges a valódi, ezen kívül a látszólagos munkaerő-kölcsönzés (echte és unechte Arbeitnehmerüberlassung) közti különbségtétel.²⁰ A "triangular working relationship" keretei között foglalkoztatottak kategorizálása bemutatja az atipikus foglalkoztatási formák sokféleségét.²¹ A dolgozók lehetnek határozott, esetleg határozatlan idejű munkajogviszonyban, teljes munkaidőben vagy szóba jöhet még, a részmunkaidőben való foglalkoztatás is.

2.2 A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk

Az Mt. nem ír elő különleges feltételeket a munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállalók számára. A 215. §-ban találhatóak meg azok a szabályok, amelyek a kölcsönbe adó munkáltatóra vonatkoznak, és ezeket az előírásokat a 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (25) bekezdése határozta meg. A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető feltétele, hogy a kölcsönbe adó munkáltató eleget tegyen a törvény által megszabott

¹⁶ BANKÓ Zoltán, Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008

¹⁷ BANKÓ Zoltán, 2008

¹⁸ BANKÓ Zoltán, 2008

¹⁹ BANKÓ Zoltán, 2008

²⁰ BANKÓ Zoltán, 2008

²¹ BANKÓ Zoltán, 2008

követelményeknek, valamint, hogy az állami foglalkoztatási szerv felvegye őt a nyilvántartásba. A munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges, hogy a kérelmező vagy az általa alkalmazottak közül legalább egy fő rendelkezzen a szükséges szakmai képesítéssel és tapasztalattal, megfelelő irodai helyiséget biztosítson, továbbá a kérelmezőnek rendelkeznie kell a rendeletben előírt mértékű vagyoni biztosítékkal, amelynek összege a rendelet 6. § (2) bekezdésének b) pontja szerint 2 millió forint.

A magán-munkaközvetítők nem számíthatnak fel díjat vagy költséget a munkakeresőktől a közvetítésért, ez a rendelet 10. § (3) bekezdésében van rögzítve. Ezt a rendelkezést erősíti a Munka Törvénykönyvének 216. § (3) bekezdésének b) pontja is, amely kimondja, hogy érvénytelen az a szerződés, amely szerint a munkavállalónak fizetnie kellene a munkaerő-kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel való jogviszony kialakításáért.

A munka törvénykönyve (Mt.) 217. § szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt alapvetően a közöttük létrejött megállapodás szabályozza, de figyelembe kell venni a kógens jogszabályokat is. A megállapodásnak tartalmaznia kell a kölcsönzés alapvető feltételeit, beleértve a munkáltatói jogkörök megosztását is. Az Mt. előírja, hogy a kölcsönvevőnek kötelessége tájékoztatni a kölcsönbeadót többek között az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a munkabér kiszámításának alapjául szolgáló adatok megadásának módjáról és határ idejéről, az elvégzendő munkához szükséges alkalmassági feltételekről, illetve minden olyan tényezőről, ami a munkavállaló munkájának szempontjából fontos [Mt. 217. § (3) bekezdés].

A megosztott munkáltatói jogkör abból a célból származik, hogy a munkaerőt alkalmazó harmadik fél széleskörű munkáltatói jogokkal rendelkezik, és ezeknek megfelelő felelősséget is visel. A munkaerő-kölcsönzés szolgáltatásának esszenciája, hogy a kölcsönvevő cég egy meghatározott időszakra, anélkül, hogy munkaviszonyt alakítana ki, hozzáfér egy alárendelt és utasítható munkaerőhöz, aki a munkaviszony jellegzetességeinek megfelelően dolgozik.²² A kölcsönzött munkavállaló esetében a bér kifizetéséért a kölcsönadó vállalat felelős, azonban a kölcsönadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy a munkabérhez kapcsolódó egyéb juttatásokat a

²² KÁRTYÁS Gábor: Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján –I. rész. HR&Munkajog, Complex, 2012/11

munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja meg, amint azt a Munka Törvénykönyve 217. § (2) bekezdése is lehetővé teszi.

A munkaerő-kölcsönzés esetében a kölcsönvevő nem jelenik meg közvetlenül a munkaszerződésben, mivel a munkavállalóval és a kölcsönbe adóval áll szerződéses viszonyban. Ennek ellenére a munkavállaló munkavégzése a kölcsönvevőnél számos következménnyel jár mind a munkavállalóra, mind a kölcsönbe adóra nézve. A munkaszerződésnek egyértelműen tartalmaznia kell, hogy a munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljából jött létre, beleértve a munkavégzés jellegét és az alapbért is. Az Mt. külön szabályozza a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségeit, amelyeket a kikölcsönzés előtt kell teljesíteni, és nem részei a munkaszerződésnek. E tájékoztatás magában foglalja a kölcsönvevő azonosító adatait, a kikölcsönzés kezdetét, a munkavégzés helyét, a kölcsönvevőnél érvényes munkarendet, a munkáltatói jogkör gyakorlóját a kölcsönvevő részéről, továbbá a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit is [Mt. 218. § (3) bekezdés]. Az Mt. 219. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállalónak a kikölcsönzés ideje alatt biztosítani kell azokat az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, amelyek a kölcsönvevő munkavállalóira vonatkoznak. A 219. § (3) bekezdés a) pontja szerint a munkabér és egyéb juttatások tekintetében az egyenlő bánásmód elvét a kölcsönvevőnél eltöltött 184. nap után kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akik határozatlan idejű munkaviszonyban állnak a kölcsönbeadóval, és akik a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás hiányában is kapnak díjazást.

2.3. A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai

A munkaerő-kölcsönzés terén globálisan eltérőek a szabályozások arra vonatkozóan, hogy egy munkavállaló mennyi ideig dolgozhat egy adott kölcsönvevőnél. Például Hollandiában ez az időtartam maximum 3 év, Belgiumban csak 15 nap, míg az Egyesült Királyságban nincs külön szabályozás az ideiglenes szerződések időtartamára.²³ A munkajog ezen szabályozásokkal próbálja megakadályozni, hogy a hosszú távú munkaviszonyokat munkaerő-kölcsönzéssel helyettesítsék. Az ideiglenességet az 2008/104/EK irányelv is előírja, ami miatt a magyar szabályozást is ki kellett egészíteni.

²³ EMBER Alex: A kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód és a kollektív munkajog. Humánpolitikai Szemle, 2010. február. 17-21.p.

Magyarországon az új Munka Törvénykönyve (Mt.) szerint egy munkavállaló összesen legfeljebb öt évet lehet egy kölcsönvevőnél, és ezt az időtartamot minden meghosszabbított vagy a korábbi kikölcsönzés befejezését követő hat hónapon belüli újabb kikölcsönzést egybe kell számítani. Ha például egy munkavállaló négy évig dolgozott egy kölcsönvevőnél, és három hónap szünet után újra kikölcsönöznék, akkor a következő kikölcsönzési időszak maximum két évig tarthat. Ezt az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés másik kölcsönző céggel történik [Mt. 214. § (2) bekezdés]. A munkavállaló újbóli kikölcsönzéséhez szükséges, hogy az előző kikölcsönzés befejezése után legalább hat hónap teljen el, és ebben az időszakban a munkavállaló nem állhat kölcsönzés alatt. Ha egy munkavállaló öt évnél hosszabb ideig dolgozik egy kölcsönvevőnél, akkor nem maradhat ott tovább dolgozni a Munka Törvénykönyve (Mt.) 216. § (1) bekezdés c) pontja szerint. Ebben az esetben a munkavállaló jogosan utasíthatja vissza a további munkát, mint jogellenes utasítást, és a munkaügyi hatóság bírságot szabhat ki, ha a munkaerő-kölcsönzés szabályait megsértik, amit a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés k) pontja is megerősít. Bár az új Mt. nem említi kifejezetten, hogy ilyenkor automatikusan határozatlan idejű munkaviszony jön létre a kölcsönvevővel, a munkaügyi hatóság az ellenőrzés során a tényállás alapján így minősítheti a kapcsolatot a Met. 1. § (5) bekezdése alapján. Az ötéves határidő túllépése után a kölcsönvevő nem tarthatja meg a munkavállalót munkaerő-kölcsönzés keretében, mivel ekkor már ő gyakorolja a munkáltatói jogköröket a tényleges munkavégzés során.

3. Nemzetközi szintű munkaerő-kölcsönzés

Ebben a háromoldalú munkaviszonyban számos lehetőség van a nemzetközi elemek kombinálására. Az első esetben a munkavállaló egy másik országbeli kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. A munkaerő-kölcsönzés lényege, hogy a munkavállaló nem a kölcsönbeadónál fog ténylegesen dolgozni, hanem egy harmadik fél, a kölcsönvevőnél, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt a munkaerő átengedéséről.²⁴ A foglalkoztatás nemzetközi jellegét akkor kapja meg, ha a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó más országokban vannak bejegyezve, ami a második esetet jelenti. Ezen esetek

²⁴ PRUGBERGER Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között(tanulmánygyűjtemény). DE KTK, Debrecen, 2006.

kombinálhatóak is, tehát a másik országbeli kölcsönbeadó egy harmadik országba vagy az eredeti országba is kölcsönözheti a munkavállalót. Az első "határátlépés" a nemzetközi munkaerő-kölcsönzésben az, amikor a munkavállaló nem azonos állampolgárságú kölcsönbeadóval köt szerződést. Ebben az esetben kérdéses, hogy milyen szabályok vonatkoznak a más országbeli személyek foglalkoztatására a kölcsönbeadó országában. Ha a nemzetközi elem abban nyilvánul meg, hogy a kölcsönvevő más országban található, akkor a jogi kérdés az, hogy a kölcsönbeadó nyújthat-e határon átnyúló szolgáltatást a célországba, és szükséges-e a kölcsönzött munkavállalóknak munkavállalási engedélyt beszerezniük. Különösen érdekes az a helyzet, amikor a kölcsönbeadónak engedélyeztetnie kell a másik országbeli munkavállaló foglalkoztatását, majd további feltételeknek kell megfelelnie ahhoz, hogy a munkavállalót egy harmadik országba kölcsönözze ki. Attól függően, hogy mely országok érintettek, rengeteg különböző jogi következményekkel járó helyzet lehetséges. Ugyanakkor ezek a sokféle esetek egyszerűsíthetők egy sémára: a fő kérdés az, hogy a nemzetközi elem uniós tagállamok között valósul-e meg, vagy érintett benne egy harmadik ország is. Szakdolgozatom ezen részében áttekintem a nemzetközi munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat, különös tekintettel azokra az esetekre, amikor a magyar jog is érintett, mivel valamelyik fél magyar állampolgár. Külön figyelmet érdemel a harmadik országbeli állampolgárok Magyarországra történő kölcsönzése, gyakran előfordul a gyakorlatban. Ebben a körben kitérek a Magyarországon foglalkoztatott harmadik országbeli kölcsönzött munkavállalók jogi státuszára is.

3.1. A munkavállalók szabad mozgása a munkaerő piacon Európai Unió viszonylatban

A munkaerő-kölcsönzésben a nemzetközi elem megjelenésének első oka az lehet, hogy a munkavállaló egy másik országban letelepedett kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Az uniós tagállamok vonatkozásában ez az eset első ránézésre semmilyen problémát nem vethet fel, hiszen – a szabad mozgás jogának lényege szerint – minden uniós polgár az adott tagállam állampolgáraival azonos feltételekkel létesíthet munkaviszonyt bármely másik tagállamban.²⁵ Az uniós jog nemcsak az állampolgárságon

²⁵ Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 45. cikk; az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete (2011. április 5.) a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról. HL L 141, 2011.5.27., 1–12.

alapuló közvetlen és közvetett diszkriminációt tiltja, de azokat a tényállásokat is, amelyek ugyan nem tesznek különbséget az állampolgárság alapján, de hatásukban egyértelműen akadályozzák a mozgásszabadságot.²⁶ A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv (a továbbiakban: kölcsönzési irányelv) átültetése óta pedig a munkaerő-kölcsönzés minden tagállamban legális foglalkoztatási forma.²⁷ Annak tehát semmi akadálya, hogy egy magyar kölcsönvevő más tagállambeli uniós polgárt alkalmazzon, akár magyar, akár más tagállamban letelepedett kölcsönbeadón keresztül. Úgyszintén lehetséges, hogy egy magyar kölcsönbeadó foglalkoztassa magyar munkavállalóját egy másik tagállamban. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) gyakorlata szerint a munkaerő szabad áramlásának elve a munkáltatók szempontjából is érvényesítendő, azaz bármely munkáltató toborozhat munkaerőt egy másik tagállam állampolgárai közül. Ez a kölcsönbeadók vonatkozásában is irányadó, nincs tehát akadálya, hogy a kölcsönbeadó egy másik tagállamban letelepedett munkavállalót kölcsönözzön. Ugyanakkor a szabad mozgás jogát az új tagállamok vonatkozásában a csatlakozási szerződések bizonyos tagállamok vonatkozásában áttörhetik, fenntartva a csatlakozáskor hatályos szabályokat.²⁸

3.2. Harmadik országbeli állampolgárok kölcsönzése Magyarországon

Ez egy nagyon aktuális téma ma Magyarországon mivel most minden nagy cég próbálja elérni azt, hogy ugyanaz a munka sokkal kevesebb befektetéssel meg legyen csinálva. Mivel megadatott ez a lehetőség most, hogy az Országgyűlés elfogadta a vendégmunkások magyarországi foglalkoztatásáról szóló törvényt. A terjedelmes törvényt azzal a céllal vettem szemügyre, hogy a magyar gazdaság jelentős részét kitevő multinacionális cégcsoportok milyen feltételekre számíthatnak, amikor a tulajdonosi kontroll biztosítása, a kulcskompetenciák kiépítése, fejlesztése, vagy a tudás- illetve tapasztalatsmegosztás miatt egy harmadik országbeli személyt választanak az üzleti döntéshozók – azaz nem az Európai Gazdasági Térség (az EU, Izland, Liechtenstein,

²⁶ GELLÉRNÉ LUKÁCS Éva: Az egyenlő bánásmód, a nem diszkriminatív akadályok és az intézményesített jog védelem fejlődése a személyek szabad mozgása területén. Állam- és Jogtudomány, 2020/3

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. HL L 327, 2008.12.5., 9–14.

²⁸ KÁRTYÁS Gábor: Külföldi kölcsön: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés Magyarországon, különös tekintettel a harmadik országok állampolgárainak foglalkoztatására, DOI 10.26521/profuturo/2021/2/10237

Norvégia) tagállamaiból, valamint Svájcból érkező állampolgárt –, hogy meghatározott feladatokat lásson el a magyarországi tagvállalatnál. Ezek a szakemberek általában a cégcsoport más külföldi tagvállalatainak alkalmazottjai. Olyan személyek, akiket hétköznapi értelemben nem jutna eszünkbe vendégmunkásnak nevezni, és ahogy azt kifejtem majd, a jogalkotó is igyekezett elhatárolni ezt a munkavállalói kört az új kategóriaként bevezetett vendégmunkások körétől, a vendégmunkásnál kedvezőbb idegenrendészeti státuszt is biztosítva számukra. Az új törvény lehetővé teszi, hogy a munkavállalás céljából Magyarországra érkező harmadik országbeli vendégmunkások hosszú távon, 90 napot meghaladóan tartózkodhassanak az országban. Fontos megjegyezni, hogy ez a törvény csak a meghatározott harmadik országból érkező foglalkoztatottakra vonatkozik, és a tartózkodásuk és munkavállalásuk csak bizonyos létszámban és foglalkoztatásban történhet kedvezményes foglalkoztatóknál. A vendégmunkások számára kiállított tartózkodási engedély legfeljebb két évig érvényes, és maximum egy évvel meghosszabbítható. Ha a munkaadó továbbra is szeretné foglalkoztatni a külföldi állampolgárt 3 év után, akkor a tartózkodási engedély lejártá előtt újabb két plusz egy évig kérelmezhető a vendégmunkás-tartózkodási engedély Magyarországon. Fontos megjegyezni, hogy a szabályok nem engedik meg a vendégmunkások családegyesítését vagy letelepedését. A munkáltatókat nagyobb felelősség terheli, mivel, ha a vendégmunkás nem hagyja el az Európai Unió területét a tartózkodási engedély lejártakor, a foglalkoztató köteles megtéríteni a kiutasításával, kiutaztatásával és esetlegesen az idegenrendészeti őrizetével kapcsolatos költségeket, ha a vendégmunkás nem tudja azt kifizetni.²⁹

Az új törvény értelmében a vendégmunkások, akik a munkavégzés céljából tartózkodnak Magyarországon, bizonyos típusú tartózkodási engedéllyel rendelkezhetnek. Ez lehet szezonális munkavállalási célú³⁰, beruházás megvalósítása céljából kiállított³¹, vagy foglalkoztatási célú³², illetve vendégmunkás tartózkodási engedély³³. Az ilyen típusú tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárokhoz azonban nem csatlakozhatnak családtagok. Kivételt képezhet, ha a munkát vállalni szándékozó harmadik országbeli állampolgárnak a "magas kompetenciával rendelkező harmadik országbeli állampolgár tartózkodása" címszó alatti

²⁹ 2023. évi XC. törvény 7.§

³⁰ 2023. évi XC. törvény 6 § (1) ba pontja

³¹ 2023. évi XC. törvény 6 § (1) bb pontja

³² 2023. évi XC. törvény 6 § (1) bc pontja

³³ 2023. évi XC. törvény 6 § (1) b pontja

tartózkodási engedélyt állítanak ki, például a Magyar Kártya, az EU Kék Kártya vagy a vállalaton belüli áthelyezési célú tartózkodási engedély formájában. Ehhez azonban bizonyos feltételeknek kell megfelelni. Például a Magyar Kártya és az EU Kék Kártya³⁴ megszerzéséhez általában felsőfokú végzettség szükséges, amit a foglalkoztató vagy a jogszabály előírhat.³⁵

Bár a diplomával rendelkező, magas szintű képzettséget igénylő munkakörben, magyar munkaszerződéssel elhelyezkedni kívánó harmadik országbeli állampolgárok helyzete lényegében változatlan marad az új szabályozással, problémákkal szembesülhetnek az érintettek, ha a munkaszerződéssel betöltendő munkakörhöz nem szükséges felsőfokú végzettség, és/vagy a harmadik országbeli állampolgár nem rendelkezik ilyen végzettséggel. Kihívást jelenthetnek azok a helyzetek is, amikor a harmadik országbeli állampolgár Magyarországon kirendelés keretében dolgozik, nem helyi munkaszerződéssel.

Fontos megjegyezni, hogy a gyakorlatban a diplomára vagy más oklevélre egyre kevésbé van szükség számos munkakör esetében. A multinacionális vállalatcsoportok esetében, és általában a versenyszférában, nagyobb jelentősége van a cégcsoporton belül megszerzett szakmai tapasztalatnak és ismereteknek, mint az egyetemi végzettségnek. Például az IT területén gyakran nem az egyetemen szerezhetők meg azok az ismeretek, amelyeket a munkaerőpiac elvár. Az EU Kék Kártya lehetőséget nyújt arra, hogy a szükséges szakmai tapasztalattal kompenzálják a diploma hiányát, különösen az IT szektorban.³⁶ Azonban az EU Kék Kártyának vannak más feltételei is, és más ágazatokban is érdekeltek lehetnek a hazánkban jelenlévő nagy, nemzetközi vállalatcsoportok.³⁷ Ha valakinek nincs felsőfokú képesítése (vagy az arra vonatkozó munkaköri elvárás), akkor az ilyen cégek jól kereső, tapasztalt munkavállalóinak le kell mondanium arról, hogy családjukkal együtt költözzenek Magyarországra, ha elfogadják az állásajánlatot. Van négy olyan fontos kérdés amire nem tért ki a jogalkotó vagy nem lehet törvényben rá kielégítő választ kapni ugyanis a multinacionális vállalatcsoportok magas beosztású, magas kompetenciával rendelkező munkavállalói esetében az új törvény jelenlegi formájában, nem vagy nem megfelelően kezeli az alábbi helyzeteket:

³⁴ 2023. évi XC. törvény 36. § (3)

³⁵ 2023. évi XC. törvény 36. § (1)

³⁶ 2023. évi XC. törvény 37 § (2) b pontja

³⁷ Erről a törvény 37.§ (2) bekezdése ír, hogy pontosan ki kaphat illetve a 37. § (3) bekezdés, hogy ki nem kaphatja meg

Tapasztalatuk, tudásuk, készségeik révén magas kompetenciával rendelkező személyek nem kaphatnak tartózkodási engedélyt munkavállalás céljából felsőfokú képzés hiányában, amivel elkerülhetnék a vendégmunkás státuszt?³⁸

Ha nem szükséges felsőfokú képzés egy magyarországi cég ügyvezetéséhez, akkor sem lehet valaki ügyvezető harmadik országbeli személyként, ha nem tulajdonos. Ezzel elkerülhető lenne a vendégbefektető státusz vagy a Vállalati Kártya feltételeinek teljesítése?³⁹

Egy magas kompetenciával rendelkező személy, aki Magyarországra kirendelt vagy ingázik, nem kaphat tartózkodási engedélyt (pl. Magyar Kártyát), ha nem teljesülnek a vállalaton belüli áthelyezés vagy kiküldetés céljából igényelhető tartózkodási engedély feltételei, és nem kötnek magyar munkaszerződést?⁴⁰

Egy szomszédos országba ingázó személy nem kaphat tartózkodási engedélyt az egyéb (nem nevesített) cél megszűnésével?⁴¹

Ezen kérdések megválaszolására csak idővel fog sor kerülni, már a vendégmunkások zöme megérkezett hazánkba, ami most 2024.februárjában már százhusz ezer ilyen foglalkoztatásban lévő munkavállaló van. Ezeknek a többsége ukrán, szerb, vietnámi és Fülöp-szigeteki állampolgárok, derült ki a Portfolio kutatásai szerint.⁴²

4. A kikölcsönzés megszűnésének, illetve megszüntetésének esetei

A munkaerő-kölcsönzésre utaló munkaviszony megszüntetése, illetve megszűnése kapcsán kettő sajátosságot kell kiemelni. Elsősorban azt, hogy a jogviszony háromoldalú szerkezetéből adódóan fontos elválasztani a munkaviszonyt és a kikölcsönzés megszűnését. Nem mindig jelenti ugyanis a munkaviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. Emellett a jogviszony hárompólusú szerkezete miatt a munkaviszony megszüntetése során a munkáltatói jogok

³⁸ MEGYESI Dénes-MAGYAR Kata: Megváltoznak a vendégmunkás-szabályok – Mi lesz a multik vezetőivel?, 2023. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20231218/megvaltoznak-a-vendegmunkas-szabalyok-mi-lesz-a-multik-vezetoivel-657485>

³⁹ MEGYESI Dénes-MAGYAR Kata, 2023.

⁴⁰ MEGYESI Dénes-MAGYAR Kata, 2023.

⁴¹ MEGYESI Dénes- Magyar Kata, 2023.

⁴² Portfolio, Kiderült, hány külföldi vendégmunkás dolgozik Magyarországon, 2024. <https://www.portfolio.hu/uzlet/20240108/kiderult-hany-kulfoldi-vendegmunkas-dolgozik-magyarorszagon-661659>

és kötelezettségek is megoszlanak. Ebben a fejezetben először átfogó képet szeretnék adni és bemutatni ezt a két fő sajátosságot.

4.1. A kölcsönzési szerződésének megszűnése, megszüntetése

Egy munkavállaló kikölcsönzése – vagyis amikor egy munkavállaló a kölcsönvevőnél dolgozik – két módon érhet véget: automatikusan, ha lejár a munkaerő-kölcsönzési szerződés, vagy a felek egyetértésével. Fontos megjegyezni, hogy a kikölcsönzés vége nem csak a munkaviszonyt érinti, hanem a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt is. Tehát még akkor is fennmaradhat a jogviszony, ha a kikölcsönzés megszűnik. Ez csak elméleti alapokon nyugszik, és a felek szabadon eltérhetnek ettől a megállapodástól.⁴³

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogviszonya megszűnhet olyan esetekben is, amikor a polgári jog általános szabályai szerint a jogviszony automatikusan megszűnik.⁴⁴ A leggyakoribb megszűnési ok a felek közötti megállapodásban meghatározott határozott idő lejártá vagy a bontó feltétel bekövetkezése. Mivel a munkaerő-kölcsönzés átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, a kikölcsönzési szerződések általában határozott időre szólnak. Ez különösen igaz azokban az országokban, ahol a jogszabályok meghatározzák a kölcsönzött munkaerő igénybevételének okait (például helyettesítés vagy szezonális feladatok ellátása) vagy a kikölcsönzés maximális időtartamát. Egy másik speciális ok a jogi lehetetlenség, amikor a kölcsönbeadó elveszíti a munkaerő-kölcsönzési jogosultságát. Általánosságban elmondható, hogy az európai jogrendszerek további feltételeket támasztanak a kölcsönbeadókkal szemben a munkáltatói jogalanyiság feltételeihez képest. Ha a kölcsönbeadó nem felel meg ezeknek a feltételeknek, akkor nem köthet munkaerő-kölcsönzési szerződést a kölcsönvevővel, és nem is foglalkoztathatja a munkavállalóit ilyen munkaviszonyban. Ha már fennálló jogviszonyok vannak, akkor azok jogi lehetetlenség miatt megszűnnek.

Több jogrendszerben speciális oknak számít, ha a felek megszegik a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat. Ennek következménye, hogy mindkét megállapodást - tehát nem csak a kölcsönzési szerződést, hanem a munkaszerződést is -

⁴³ BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008

⁴⁴ GÖRÖG Frigyes: A kötelelem ügyleti megszüntetése. In: Szladits Károly (szerk.): Magyar magánjog III. kötet, Kötelmi jog. Általános rész. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest, 1942

semmisnek kell tekinteni, és a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevővel jön létre. Ez a kényszerített munkaviszony általában kivételes és idegen megoldás a munkajogi rendszerben, de szükséges annak biztosításához, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésszerűen működjön.⁴⁵

Ami a munkaerő-kölcsönzési szerződés megszüntetését illeti, nincsenek speciális előírások, így a felek megállapodásától függ, hogy milyen feltételekkel lehet megszüntetni a szerződést. Azonban a szolgáltatás jellege miatt a szerződést csak a jövőre nézve lehet megszüntetni, felbontásnak nincs helye. A megszüntetés általában a felek egyoldalú vagy közös akaratából történik, a polgári jog általános szabályainak megfelelően. Az előbbi esetben meg kell különböztetni a felmondási idővel történő és az azonnali hatályú felmondást. Az esetek többségében a határozatlan időre létesített jogviszonyokban jellemző a felmondási idővel történő megszüntetés, míg az azonnali hatályú felmondás csak a másik fél súlyos szerződésszegése esetén lehetséges.

4.2. Munkáltató kötelezettségei, illetve jogai a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatosan

A megosztott munkáltatói pozíció a munkaviszony megszüntetése során is felvet kérdéseket. Az alapvető koncepció szerint a munkaviszony a kölcsönbeadóval jön létre, ezért a munkaviszony megszüntetésére is ő jogosult. Azonban a munkavállaló viselkedését és eljárását a kölcsönvevő figyelemmel kísérheti, megítélheti és szükség esetén bizonyíthatja. Ezért a munkaviszony megszüntetésekor a kölcsönvevőnek is van - vagyis kellene lennie - bizonyos felelőssége és szerepe. Ez a sajátosság ered abból, hogy bár formálisan egyenlőséget biztosít, de nem elegendő, ha csak az általános munkaviszonyra vonatkozó szabályokat alkalmazzuk a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére is. A jogviszony jellegéből adódóan szükség van speciális szabályokra is.⁴⁶ A magyar jog értelmében a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése, és ennek megfelelően a munkavállalónak is közölnie kell a megszüntető nyilatkozatát. Az Mt. azonban utal a kölcsönvevő szerepére is. Kimondja, hogy a

⁴⁵ SCHIEK, Dagmar: Agency Work – from Marginalisation towards Acceptance? Agency work in EU Social and Employment Policy and the “implementation” of the draft Directive on Agency work into German law. German Law Journal, Vol. 05. No. 10, 2004

⁴⁶ RODRÍGUEZ, Miguel C.; Royo, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations). Kluwer Law International, 2004

kölcsönvevő azonnali hatályú felmondást tehet az általa közölt ok alapján, ha a munkavállaló vétkes magatartásáról az értesüléstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás jogára tizenöt nap áll rendelkezésére az írásbeli értesítés kézhezvételétől számítva.

Fontos megjegyezni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozatok benyújtási határidejére vonatkozik, és nem jelenti azt, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni. Gyakorlatban a kölcsönvevő általában egyszerűen visszaküldi vagy lecseréli a kölcsönzött munkavállalót anélkül, hogy részletesen indokolná ezt. Ellenkező esetben ugyanis felelősséget kellene vállalnia az indok valóságáért és ésszerűségéért, ha a kölcsönbeadó felmondást vagy azonnali hatályú felmondást közöl az indokra hivatkozva.⁴⁷ Ez a helyzet azonban nehéz helyzetbe hozza a kölcsönbeadót, aki még a legsúlyosabb munkavállalói magatartás esetén sem rendelkezik elegendő információval a munkaviszony jogellenes megszüntetéséhez. Ezt el lehetne kerülni, ha a kölcsönzési szerződésben a kölcsönvevő vállalna, hogy ilyen esetekben részletes tájékoztatást nyújt a kölcsönbeadónak, és vállalja a tartalomért való felelősséget. Ez a követelmény jogszabályban is megalapozott lenne.

Összességében a kölcsönvevő csak akkor lehet felelős a munkaviszony megszüntetéséért, ha az ok a munkavállalóban rejlik és a kölcsönzés ideje alatt merül fel. Ennek jogszabályi rögzítése mindenképpen indokolt lenne, legalábbis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttműködésének követelményével.

4.3.A megszüntetés rugalmasabb szabályainak áttekintése

Az 1992. évi Mt. a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan rugalmasabb szabályokat tartalmazott a munkaviszony megszűnése és megszüntetése terén, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra.⁴⁸ A jogalkotó a rugalmasságot előtérbe helyezve igyekezett szabályozni a munkaerő-kölcsönzést, mivel úgy gondolta,

⁴⁷ KÁRTYÁS Gábor-TAKÁCS Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. Munkajog Kérdések és Válaszok, 4. évf. 10. szám, 2008. október

⁴⁸ BERKE Gyula-KISS György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, Complex Kiadó, 2012

hogy a meglévő szabályok túl merevek.⁴⁹ A legfontosabb különbségek közé tartozott, hogy a kölcsönzött munkavállalókra nem vonatkoztak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai, rövidebb volt a felmondási idő, és 2009. június 19-ig nem kellett alkalmazni a felmondási tilalmakat. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének szankciói is enyhébbek voltak, mint a hagyományos foglalkoztatás esetén. Azonban a gyakorlatban sok problémát okozott ennek a szabályozásnak az alkalmazása, mivel a speciális előírások sok esetben indokolatlanok és következetlenek voltak, valamint az általános rendelkezések közül kizárt jogintézmények alkalmazhatatlansága is problémákat vetett fel.

A munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény indoklása szerint a kölcsönbeadók akkor tudnak hatékonyan működni, ha mindig olyan munkavállalói állományt tartanak fenn, amelyre a piacnak szüksége van. Lehet, hogy gyorsan kell bővíteni a létszámot a növekvő munkaerő-igény miatt, vagy éppen vissza kell fogni a kölcsönzéseket a gazdasági visszaesés miatt. Ha a kölcsönző ügynökség csak általános szabályok szerint szabadulhatna meg a túlnyúlt munkavállalói állománytól, az jelentős anyagi terhet jelentene.

Összességében a jogalkotó úgy látta, hogy az eltérő szabályozás indokolt a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepére tekintettel.

Az Alkotmánybíróság a 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában részletesen elemezte a kölcsönzéshez kapcsolódó munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos szabályokat. Az Alkotmánybíróság szerint a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes munkaerő átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkabérért járó szolgáltatás és a munkavállaló munkavégzése különböző munkáltatók között történik. Ennek következtében a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál végzi. Ezért a munkaerő-kölcsönzéses munkaviszonyban a munkavállaló munkavégzése és a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, mivel ezeket mindig a munkáltató működési rendelkezései határozzák meg. A munkavállalók maguk is ismerik ezt a körülményt, mivel szabad választásként lépnek be ilyen jogviszonyba, amelyet a

⁴⁹ GYULAVÁRI Tamás: Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon. Habilitációs értekezés, kézirat. Budapest, 2010

munkavállalási lehetőségeik és a munkaerőpiaci esélyeik befolyásolnak. Az Alkotmánybíróság úgy látta, hogy ez a speciális foglalkoztatási konstrukció olyan jelentős különbséget jelent, amely indokolja az eltérő, rugalmasabb szabályokat, kivéve a felmondási tilalmakat.

A határozat fontos hatása az volt, hogy meghatározta az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. Az, hogy a foglalkoztatás rugalmasabbá váljon, nem jelentheti azt, hogy a munkavállaló alapjogait korlátozzák. Ugyanakkor, még ha az eltérő szabályok nem is sértik az alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét mindenképpen tiszteletben kell tartani, ami azt jelenti, hogy nem lehet önkényesen, ésszerű indok nélkül különbséget tenni. Tehát, ha a speciális foglalkoztatási forma nem indokolja objektíven a rugalmasabb szabályokat, akkor azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek. Azonban véleményem szerint az Alkotmánybíróság nem vitte végig teljes következetességgel ezt az elvi levezetést, és ez alapján további eltérő szabályok alkotmányellenességét is meg lehetett volna állapítani. Például, a testület nem találta alkotmányellenesnek, hogy a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetéséért enyhébb volt, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkáltatóé, mivel a különbségtételt igazoltnak látta a jogviszony rugalmasabb szabályozást kívánó jellegével. A határozatban az is szerepel, hogy a jogalkotó csak addig járhat el szabadon a szerződösszegés szankcióinak meghatározásában, amíg az nem nyilvánvalóan túlzó vagy diszkriminatív. Szerintem az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása indokolt lett volna ezek alapján. A munkaerő-kölcsönzés átmeneti jellege nem lehet alap arra, hogy a munkáltató felelőssége enyhébb legyen, ha jogellenesen jár el. A miniszteri indokolás és az alkotmánybírósági határozat érveléséhez hozzá kell tenni, hogy mindkét érvrendszer alapja a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellege, ami viszont nem következett a magyar szabályozásból. A munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv harmonizációjának leglényegesebb hatása éppen a kikölcsönzés ideiglenességének rögzítése volt, még ha a magyar szabályozásban az öt év felső korlát rendkívül rugalmas is.⁵⁰ Ha viszont a kölcsönzött munkavállaló hosszú ideje a kölcsönvevőnél dolgozik, közelebb kerülünk a hagyományos foglalkoztatáshoz, és a rugalmas megszüntetési rendszer indokai

⁵⁰ BANKÓ Zoltán: Atipikus munkaviszonyokra vonatkozó EU irányelvek harmonizációja Magyarországon. HR-Munkajog, 2013 november

értelmüket vesztik.⁵¹ Az Mt. érdeme, hogy megszüntette számos felesleges eltérést, amelyek nem voltak indokoltak a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaival kapcsolatban.⁵² Ugyanakkor a jogalkotó továbbra is rugalmas munkaviszonyként tekint a kölcsönzésre, és a hatályos szabályozásban több olyan rendelkezés maradt, amelyek önmagukban nem indokolhatóak a jogintézmény sajátosságaival.

4.3.1. Eltérő szabályok, amik jogintézmény jellegéből adódnak

A munkaerő-kölcsönzés jellegéből adódóan vannak olyan eltérések, amik miatt nem kell alkalmazni a csoportos létszámcsökkentés szabályait. Például, ha a kölcsönbeadónak egyszerre nagy létszámú munkavállalót kell elbocsátania, az nem rendkívüli helyzet, hanem a normális üzletmenet része. Ezért az adminisztratív terhek, amik a csoportos létszámcsökkentéssel járnak, túl nagyok lennének. Másrészt, mivel a kölcsönvevő rövid határidővel visszaküldheti a munkavállalót, a munkavállalók előzetes tájékoztatása gyakorlatilag lehetetlen lenne. Sajnos az uniós jog szerint a csoportos létszámcsökkentés szabályai vonatkoznak a munkaerő-kölcsönzésre is, ami ellentétes a magyar szabályozással.⁵³ A jogintézmények felépítéséből adódik ez a probléma.⁵⁴ Mivel a kölcsönbeadó nem foglalkoztathatja közvetlenül a munkavállalót, ha nincs más megállapodás, akkor a kölcsönbeadó felmondása esetén a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól az egész felmondási időszak alatt. Azonban a kölcsönvevő magatartása is indokolhatja az azonnali hatályú felmondást, például, ha nem biztosítja az alapvető munkavédelmi követelményeket. A védett korú vagy kisgyermeket nevelő munkavállalók felmondási korlátozásánál a munkáltatónak meg kell vizsgálnia, hogy van-e a munkavállaló szerződés szerinti munkavégzési helyén üres munkakör. Azonban kérdéses, hogy kölcsönzés esetén ezt milyen földrajzi körben kell keresni, ha a munkaszerződés nem rendelkezik a munkavégzés helyéről. A "megszokott" munkavégzési hely lehet az aktuális kölcsönvevő telephelye vagy a kölcsönbeadó teljes működési köre is, ami a munkavállaló és a felmondási korlátozás védelmi ereje

⁵¹ HORVÁTH István: Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU-követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól. Magyar Munkajog E-Folyóirat 2014/1.

⁵² BANKÓ Zoltán, 2013.

⁵³ BERKE Gyula-KISS György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, Complex Kiadó, 2012

⁵⁴ GONOS, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. Law and Society Review, Vol. 31. No. 1, 1997

szempontjából nem ugyanaz.⁵⁵ Ide lehetne sorolni azt is, amit a dolgozatomban már kifejtettem, a „munkáltató kötelezettségei” részben.

4.4. Végkielégítés és a felmondási idő

A munkaviszony végén járó járandóságoknál feltűnő a rugalmasításának a szándéka. A kölcsönzött munkavállalók hátrányban vannak a hagyományos munkavállalókkal szemben mind a felmondási idő hossza, mind a végkielégítés tekintetében, anélkül, hogy elfogadható indokkal alátámasztanák ezt.⁵⁶ Egy három éve kölcsönzött munkavállaló esetén a felmondás kevesebbe kerülhet, mint egy közvetlenül alkalmazott munkatárs esetén. Míg az 1992. évi Mt. szerint a munkaerő-kölcsönzésnél a felmondási idő 15 vagy 30 nap volt, az Mt. egységesen 15 napra állapítja meg a felmondási időt minden esetben.⁵⁷ Az Alkotmánybíróság nem kifogásolta a rövidebb felmondási időt, mivel a munkaerő-kölcsönzés általában rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatásra vonatkozik. Azonban az eltérő szabályozás kevésbé indokolt, ha hosszabb ideig tart a munkaviszony. Ezért az Mt. által egységesen 15 napra meghatározott felmondási idő visszalépésnek tűnik és ütközik a megkülönböztetés alkotmányos tilalmával, mivel nincs ésszerű indok arra, hogy miért lenne rövidebb a kölcsönzött munkavállaló felmondási ideje az öt évet dolgozó közvetlenül alkalmazott kollégájához képest.

Az 1992. évi Mt. alapján soha nem volt kötelező végkielégítést fizetni munkaerő kölcsönzés esetén, de a hatályos szabályozás már előírja bizonyos körben. Véleményem szerint ez a változás indokolt. A végkielégítés rendeltetése az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítsék a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban. Ezt a támogatást akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló kölcsönzés keretében dolgozott. Ezen nem változtat az sem, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok

⁵⁵ KOVÁCS Szabolcs: Az 1992. évi Mt. bírói gyakorlatának továbbélése – a munkaerő-kölcsönzés szabályai. HR-Munkajog, 2013. március

⁵⁶ KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagjainak munkaviszonya az Európai Unió irányelveinek tükrében, Szakértői tanulmány a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány „Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok” címmel kiírt pályázatára, Budapest 2015.

⁵⁷ Mt. 220. § (2) bekezdés

kölcsönzött munkavállaló érné el. A jogintézmény rendeltetése tehát munkaerő-kölcsönzés esetén is fennáll, ezért ismét önkényes megkülönböztetésnek minősíthető, ha a törvény kizárja ebből a kölcsönzött munkavállalókat. Azonban a törvény korlátozza a kölcsönzött munkavállalók végkielégítéshez való jogát. A munkáltatói érdekek által meghatározott szabályok szerint a kölcsönzéses munkaviszony esetén jár végkielégítés, de van egy különbség: a végkielégítés jogosultságának meghatározásakor csak az utolsó kölcsönzés időtartama számít jogszerző időnek.⁵⁸ Azért van szükség a végkielégítésre, mert ha a munkavállaló három vagy több év alatt több kölcsönvevőnek dolgozik, akkor kérdéses, hogy ki viseli a végkielégítés költségeit.⁵⁹

Ez a magyarázat teljesen téves. A végkielégítés nyilvánvalóan a munkáltatót terheli, nem pedig annak ügyfelét, még akkor sem, ha azonosítható, hogy a munkavállaló mely ügyfeleknek dolgozott a munkaviszony alatt. Például, egy átlagos ügyintéző végkielégítését nem az a három cég fizeti ki, akiknek a szállítmányozási ügyeit intézte, hanem a munkáltatója, aki profitot termelt a munkavállaló munkájával. Ez a helyzet nem változik a munkaerő kölcsönzés esetén sem. A törvény szerint nincs jelentősége annak, hogy az utolsó kikölcsönzés előtt mennyi ideig tartott a munkaviszony. Például, ha az ötéves munkaviszony alatt az utolsó kikölcsönzés kettő hónapig tartott, akkor a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre. Ezért könnyen kibújhatnak a munkáltatók a juttatás alól. Ugyancsak ellentmondásos, hogy miért sajnálják a kölcsönbeadók, akik sokat tesznek az iparági brand javításáért, a hosszú távú foglalkoztatásért járó elismerést, legyen az végkielégítés vagy a felmondási időszabályok szerinti elbocsátási idő.⁶⁰

5. *Iskolaszövetkezetek azaz burkolt munkaerő-kölcsönzés*

Mindenképpen szeretnék egy rövid betekintést engedni az iskolaszövetkezetek mint olyan témájába is. Ez egy nagyon érdekes jogviszony, amiről érdemes beszélni és szorosan kapcsolódik a munkaerő-kölcsönzés témájához is, ha mondhatom így akkor „kéz a kézben” járnak egymással gyakorlati szempontból. Az iskolaszövetkezetek

⁵⁸ Mt. 222. § (5) bekezdés

⁵⁹ KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagjainak munkaviszonya az Európai Unió irányelveinek tükrében, Szakértői tanulmány a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány „Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok” címmel kiírt pályázatára, Budapest 2015.

⁶⁰ Kártyás Gábor: A szürke három árnyalata – kerülendő praktikák a munkaerő-kölcsönzésben. HR-Munkajog 2013. március

hasznos foglalkoztatási formát valósítanak meg, mint a munkaerő-kölcsönzés. Az iskolaszövetkezetekben a munkát végző fiatalok tanulmányaikat is folytatják, és általában nem közvetlenül a munkáltató szervezésében dolgoznak, hanem egy harmadik fél közbenjárásával. Az iskolaszövetkezetek kifejezetten nappali tagozatos diákoknak kínálnak munkalehetőséget. Mivel a diákok iskolai kötelezettségeik miatt általában csak átmenetileg vagy részmunkaidőben tudnak dolgozni, ezért nem egyértelmű, hogy az ilyen társadalmi csoport korai bevonása a munkaerőpiacra kinek az érdeke: a kedvezményeket élvező foglalkoztatóknak, a szövetkezeteknek vagy a fiataloknak, akik így munkatapasztalatot szerezhetnek. Ebben a kérdésben további vizsgálatokra van szükség, ezért az alábbi kérdések kapcsán nem vehetjük figyelembe érvként, hogy az érintett fiatalok munkaerőpiaci esélyeit bizonyítottan javító intézményről van-e szó. A pozitív munkaerő-piaci hatás mindenesetre az új Mt. kidolgozása során is vezérelhetette a jogalkotót. Az indokolás szerint ugyanis "az iskolaszövetkezetek egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert ez egyben alátámasztja az iskolaszövetkezet, mint vállalkozás létét." Véleményem szerint jelenleg csak egy előírás van, amit a tanulmányokat folytató munkavállaló védelmét biztosítja, ezt akár speciális szabálynak is lehetne tekinteni. Ez is a fiatalok bérére vezethető vissza.

Az iskolaszövetkezet jogi formája a szövetkezetek egyik típusa, amelynek sajátossága, hogy munkafeltételeket teremt és gyakorlati képzést segít a tagoknak, akik tanulók vagy hallgatók.⁶¹ Az iskolaszövetkezetben a tagoknak személyesen kell részt venniük, ami munkaviszonyban vagy más jogviszonyban is megvalósulhat.⁶² Az iskolaszövetkezetek többsége azonban nem rendelkezik a munkavégzéshez szükséges infrastruktúrával és eszközökkel, csak szervezik a külső munkát. 2011 előtt az iskolaszövetkezeteknek nem volt joguk átruházni a munkáltatói jogokat a tényleges munkát biztosító megrendelőknek.⁶³ Ezért, ha a munkaügyi ellenőrzés azt tapasztalta, hogy a megrendelő közvetlenül irányította és ellenőrizte a "diákmunkásokat", akkor tiltott munkaerő-kölcsönzést állapítottak meg. Azonban ez az eljárás nem volt életszerű, mivel nem volt reális, hogy az iskolaszövetkezet képviselője irányítsa a munkavégzést a

⁶¹ Szövetkezetekről szóló törvény (továbbiakban Sztv.) 7.§

⁶² Sztv. 8. § (5) bek.

⁶³ KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagjainak munkaviszonya az Európai Unió irányelveinek tükrében, Szakértői tanulmány a Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány „Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok” címmel kiírt pályázatára, Budapest 2015.

harmadik fél részéről. Ezért a törvény 2011 nyarától lehetővé tette az iskolaszövetkezetek számára a munkáltatói jogkör átruházását.⁶⁴ Az aktuális Mt. is erre épül.

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony sok sajátosságot mutat a munkaerő-kölcsönzéshez képest, de a jogviszony lényege, az alárendeltségben foglalkoztatott, utasítható munkaerő ellenérték fejében történő átengedése megegyezik egymással.⁶⁵ Az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban dolgozók számára fontos megjegyezni, hogy nem jár szabadság, betegszabadság, szülési- és fizetés nélküli szabadság.⁶⁶ Ez a rendelkezés különböző jogintézményeket zár ki, és számos alkotmányos és uniós jogi problémát vet fel. Az indoklás szerint a fiatalok általában csak rövid időre vállalnak munkát, így nem szükséges számukra a szabadság. Azonban ez az érvelés nem elfogadható, mivel semmi sem garantálja, hogy az iskolaszövetkezeti munkavállalók ne dolgozzanak hosszabb ideig, és ne igényeljenek fizetett távollétet. Egy húsz napot elérő munkaviszonyban egy nap szabadság járna, ha időarányosan nézzük és ez így is van minden más munkaviszonyban. Úgy tűnhet indok nélkül, hogy ez megkülönböztetésnek minősül, amivel egyet kell értenem.⁶⁷ Emiatt nem zárhatják ki a szabadságot. Bár az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban nem jár szabadság, a törvény előírja, hogy a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartam nem lehet kevesebb, mint amennyi szabadság járna a munkavállalónak életkora alapján.⁶⁸ Azonban ezen időszak alatt a munkavállalót nem illeti meg díjazás, ami veszélyezteti a fizetett szabadság alkotmányos alapját.⁶⁹ Ezen kívül, a fizetett szabadság helyett biztosított pihenőidő esetén nem kell alkalmazni a szabadság kiadására vonatkozó garanciákat⁷⁰ Ez azt jelenti, hogy a szabadság bármikor kiadható, akár egy napra is, 15 napos előzetes értesítés nélkül, és az ütemezése bármikor megváltoztatható vagy megszakítható, figyelembe véve a rendkívüli munkavégzés szabályait. A betegszabadság alkalmazását kizárja a törvény. A keresőképtelen "diákmunkás" ugyan mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, de táppénzt kap az első naptól kezdve, és lemond a betegszabadságra járó magasabb összegről.⁷¹ A megkülönböztetés indoka kétséges, még ha nem is érint alkotmányos jogot. A fizetés nélküli szabadságok kizárása pedig végképp indokolhatatlan. Bár a

⁶⁴ KÁRTYÁS Gábor, 2015.

⁶⁵ KÁRTYÁS Gábor, 2015.

⁶⁶ Mt. 227. § (3) bek. a) pont.

⁶⁷ Alaptörvény I. cikk (3) bek.

⁶⁸ Mt. 225. § (2) bek.

⁶⁹ Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

⁷⁰ Mt. 122–125. §.

⁷¹ Mt. 55. § (1) bek. a) pont

munkavállaló hivatkozhat arra, hogy különös méltánylást érdemlő ok miatt van távol, elsőre durvának tűnik, hogy nincs törvényben biztosított alanyi joga a mentesülésre.⁷²A munkáltató vitathatja, hogy kellő alappal marad-e távol például a szülés előtt álló munkavállaló. A fizetés nélküli szabadságok alapjául szolgáló körülmények nem tervezhetők, és akkor is bekövetkezhetnek, amikor a munkavállaló éppen egy másik helyen dolgozik. Ezért éles vita lehet a felek között arról, hogy mentesülhet-e a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól vagy sem.

A foglalkoztatott személyek közötti különbségek – például a szakképzettség, tapasztalat hiánya és tanulmányi elfoglaltságok – mellett még egy fontos eltérésre kell figyelni: az iskolaszövetkezeti munka kedvezőbb közteher-fizetési szabályok alá esik. Az iskolaszövetkezet ugyanis nem köteles társadalombiztosítási járulékot és szociális hozzájárulási adót fizetni a nappali rendszerű oktatásban részt vevő tanulók és hallgatók foglalkoztatása után. Emellett az iskolaszövetkezet mentes a szakképzési hozzájárulás alól is minden alkalmazottja esetében. Összességében ez 47% közterhet jelent, ami igen jelentős mérték, még akkor is, ha figyelmen kívül hagyjuk az eltérő alapokból számított összegeket és az igénybe vehető kedvezmények torzító hatását.⁷³ Ezért az iskolaszövetkezeti munka jóval olcsóbb szolgáltatás a tanulmányokat folytató munkavállalók számára, mint a munkaerő-kölcsönzés. Felmerülhet a kérdés bennünk, hogy szükséges-e önállóan szabályozni az iskolaszövetkezeti munkaviszonyt atipikus foglalkoztatási formaként. Véleményem szerint össze lehetne vonni a két jogszabályt egy alá, és csak a különbségekre kitérni az iskolaszövetkezetek kapcsán és így sokkal jobban védve lennének a dolgozni vágyó tanulók és hallgatók.

Összegzés

Összességében elmondhatjuk, hogy egy igazán összetett jogviszonyról beszélhetünk, aminek sajnos nem minden része van úgy szabályozva, ahogy az elvárható lenne. Az első kérdés, ami felmerül a dolgozatban az az, hogy akik atipikus munkavégzést folytatnak azokat egyenlő jogok illetik-e meg, mint akik tipikus foglalkoztatásba vannak. A választ úgy gondolom, csak jogszabályi alapokra tudok hagyatkozni és véleményem

⁷² Mt. 55. § (1) bek. j) pont.

⁷³ A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 2. § (1) bek. b) pont és 4. § (2) bek.

szerint a válasz az lenne, hogy a védelem szempontjából az lenne a legjobb, ha egyenlő jogok vonatkoznának rájuk. De ha a gyakorlatot nézzük is hátrányból indulnak már csak azért, mert kettő olyan vezetője van, akinek eleget kell tennie. Ami még sok kérdést felvet az a harmadik országbeli munkaerőnek a foglalkoztatása amire sajnos majd csak az idő tud válaszul szolgálni, és hogy mire jut a jogalkotó esetleg kibővíti-e az amúgy is terjedelmes jogszabályt. Tény, hogy a témában még nincs minden tisztázva, de annyira új ez a helyzet mindenki számára, hogy ezért nem vonható senki felelősségre. A dolgozatba leírtam azt, amit tudni lehet róla és igyekeztem választ találni a kérdésekre, de nem sikerült. Véleményem szerint a felsorol 4 fontos kérdésre mindenképp választ kell kapnunk a közeljövőben. Azt is kijelenthetem, hogy az új Munka Törvénykönyv megjelenése óta érdemben nem változtak a rá irányuló szabályozások és a szakdolgozatomban jelzett problémák már 2012 óta fennállnak. A felülvizsgálathoz a javaslatom az lenne, hogy elsősorban az uniós jogba ütköző előírásokat célszerű lenne korrigálni, a helyett, hogy megvárják azt, amikor már csak a Bizottság által indított kötelezettségszegési eljárás során kerüljön erre sor. Különös tekintettel kéne lenni az egyenlő bánásmódra mert ez a szabályozás uniós szinten is problémákba ütközik. Az iskolaszövetkezetek tekintetében a hatályos jogszabály felülvizsgálatra szorul. A legkiemelkedőbb kérdés itt az, hogy kell-e külön szabályozni a munkaerő-kölcsönzéstől. A kérdést az teszi nagyon aktuálissá, hogy ha a diák iskolaszövetkezeten keresztül megy el dolgozni kezdveztlenebb munkajogi szabályok alá esik, mintha bármilyen másik jogviszony alá tartozna.

Summary

Temporary agency work is a very complex and interesting legal relationship. Unfortunately, it is not regulated at the level you would expect. The subject has raised a number of questions. One of these is why those in atypical employment do not enjoy the same rights as those in typical employment. Another issue that raises many questions is the employment of third-country nationals. This could also include the regulation of school cooperatives. Overall, these questions will only be answered in time. The most important regulations to change are those on equal treatment and school cooperatives. The regulation of temporary agency work has not changed since the new Labour Code came into force and these problems have persisted since then.

Felhasznált törvények

2023. évi XC. törvény 36. § (1)

2023. évi XC. törvény 36. § (3)

2023. évi XC. törvény 37 § (2) b pontja

2023. évi XC. törvény 6 § (1) b pontja

2023. évi XC. törvény 6 § (1) ba pontja

2023. évi XC. törvény 6 § (1) bb pontja

2023. évi XC. törvény 6 § (1) bc pontja

2023. évi XC. törvény 7.§

A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 2. § (1) bek. b) pont és 4. § (2) bek

Alaptörvény I. cikk (3) bek.

Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről. HL L 327, 2008.12.5

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 45. cikk; az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete (2011. április 5.) a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról. HL L 141, 2011.5.27., 1–12.

Munka Törvénykönyv 122–125. §.

Munka Törvénykönyv 192. § (1), (2).

Munka Törvénykönyv 198. §, 199. § (1).

Munka Törvénykönyv 220. § (2) bekezdés

Munka Törvénykönyv 222. § (5) bekezdés

Munka Törvénykönyv 225. § (2) bek.

Munka Törvénykönyv 227. § (3) bek. a) pont.

Munka Törvénykönyv 55. § (1) bek. a) pont

Munka Törvénykönyv 55. § (1) bek. j) pont.

Szövetkezetekről szóló törvény 7.§

Szövetkezetekről szóló törvény 8. § (5) bek.

Felhasznált irodalom

BANKÓ Zoltán, FERENCZ Jácint: Atipikus jogviszonyok – az atipikus munkajogviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében, 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

BANKÓ Zoltán, FERENCZ Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Bp., CompLex, 2015.

BANKÓ Zoltán, SZŐKE Gergely: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre = Pécsi munkajogi közlemények. Monográfiák 5, Pécs, UTILITATES Bt., 2015,

BANKÓ Zoltán: Adalékok az atipikus munkajogviszonyok jogtörténetéhez = Ut juris ordo exegit, ünnepi tanulmányok Kajtár István 65. születésnapja tiszteletére, szerk. BÉLI Gábor, KORSÓSNÉ DELACASSE Krisztina, HERGER Csabáné, Pécs, PTE Kh., 2016, 42.

BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon, Pécs, 2008

BANKÓ Zoltán: Atipikus munkaviszonyokra vonatkozó EU irányelvek harmonizációja Magyarországon. HR-Munkajog, 2013 november

BERKE Gyula, KISS György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, Complex Kiadó, 2012

EMBER Alex 2010b: A kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód és a kollektív munkajog. Humánpolitikai Szemle, 2010. február.

FAHLBECK, Reinhold: Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features 1998.

FERENCZ Jácint, SZABÓ Imre Szilárd: „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SÜLYÖK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (2023).

GELLERNÉ LUKÁCS Éva: Az egyenlő bánásmód, a nem diszkriminatív akadályok és az intézményesített jog védelem fejlődése a személyek szabad mozgása területén. Állam- és Jogtudomány, 2020/3

GONOS, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. Law and Society Review, Vol. 31. No. 1, 1997

GYULAVÁRI Tamás: Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon. Habilitációs értekezés, kézirat. Budapest, 2010

HORVÁTH István: Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU-követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól. Magyar Munkajog E-Folyóirat 2014/1.

KÁRTYÁS Gábor: Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján – I. rész, HR&Munkajog szaklap 2012/11. száma

KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása az Európai Unió irányelveinek tükrében, DOI 10.26521/Profuturo/1/2019/3903

KÁRTYÁS Gábor: Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről, 2010

KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet tagjainak munkaviszonya az Európai Unió irányelveinek tükrében, Szakértői tanulmány a Közös Jövő Munkahelyeiért Alapítvány „Az új Munka Törvénykönyve jogalkalmazási tapasztalatai: eredmények és fejlesztési javaslatok” címmel kiírt pályázatára, Budapest 2015.

KÁRTYÁS Gábor: Külföldi kölcsön: A határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés Magyarországon, különös tekintettel a harmadik országok állampolgárainak foglalkoztatására, DOI 10.26521/profuturo/2021/2/10237

KÁRTYÁS Gábor: Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján –I. rész. HR&Munkajog, Complex, 2012/11

KÁRTYÁS Gábor, TAKÁCS Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. Munkajog Kérdések és Válaszok, 4. évf. 10. szám, 2008. október

KISS György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga, Budapest, Osiris, 2001

KISS György: Az Európai Unió munkajoga, Bp., Osiris, 2003

KOVÁCS Szabolcs: Az 1992. évi Mt. bírói gyakorlatának továbbélése – a munkaerő-kölcsönzés szabályai. HR-Munkajog, 2013. március

MEGYESI Dénes, MAGYAR Kata: Megváltoznak a vendégmunkás-szabályok – Mi lesz a multik vezetőivel?, 2023. <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20231218/megvaltoznak-a-vendegmunkas-szabalyok-mi-lesz-a-multik-vezetoivel-657485>

PÓKECZ KOVÁCS Attila: Római magánjog Bp-Pécs, Dialóg Campus, 2016

PORTFOLIO: Kiderült, hány külföldi vendégmunkás dolgozik Magyarországon, 2024. <https://www.portfolio.hu/uzlet/20240108/kiderult-hany-kulfoldi-vendegmunkas-dolgozik-magyarorszagon-661659>

PRUGBERGER Tamás, KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében

PRUGBERGER Tamás, NÁDAS György: Európai és magyar összehasonlítás munka- és közszolgáltatijog, Bp., CompLex, 2014.

PRUGBERGER Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között(tanulmánygyűjtemény). DE KTK, Debrecen, 2006.

RODRÍGUEZ, Miguel C.: Royo, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations). Kluwer Law International, 2004

WELTNER Andor: A magyar munkajog. I. kötet, Bp., TK, 1960, 124