

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2008/104/EK IRÁNYELVE RENDELKEZÉSEINEK MAGYAR MUNKAJOGBA VALÓ ÁTÜLTETÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FENNÁLLÓ PROBLÉMÁI

BÉKÉSI LÁSZLÓ
doktorandusz (PTE ÁJK)

Az Európai Parlament és a Tanács a 2008/104/EK munkaerő-kölcsönzés kerekében történő munkavégzésről szóló irányelvet (a továbbiakban: irányelv) 2008. november 19-én fogadta el. Egyes esetekben a nemzeti jogokba való átültetése későn, és csak azt követően történt meg, hogy az Európai Bizottság kötelezettségszegési eljárást indított. Az irányelvet legkésőbb átültető tagállamban a végrehajtási jogi aktus 2013. július 1-jén lépett hatályba. Bár az irányelv nem új, azonban átültetése nyomán számos aktuális kérdés merül fel, többek közt a hazai gyakorlatban is.

Az irányelv végrehajtása az unió tagállamai – így Magyarország – számára kötelező érvényű volt. Szükségessé vált ezért a munkaerő-kölcsönzést területén is hazai jogharmonizáció, az EU jogi aktusainak való megfelelés. Az irányelv maga is rögzítette, hogy a tagállamoknak el kellett fogadniuk és kihirdetniük azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek voltak ahhoz, hogy ezen irányelvnek 2011. december 5-ig megfeleljenek. A magyar jogrendszerben ez a megfelelés, a jogharmonizációs folyamat az akkor hatályos 1992. évi Munka Törvénykönyve (az 1992. évi XXII. törvény, a továbbiakban: 1992. évi Mt.) két ütemben történő módosításával kezdődött, melyek közül a második ütem 2011. december 1-jével lépett hatályba, és az egyik legfontosabb változást, elsősorban a munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosításait hozta az irányelvnek történő megfelelést szolgálva. A szabályozás ezen kiindulási ponttól kezdve jelentős változáson ment keresztül, azonban napjainkban is felvet még kérdéseket, többek közt a kölcsönzött munkavállalók védelmének bizto-

sítása, munkavégzésük minőségének javítása, valamint az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati alkalmazása területén is.

1. Az 1992. évi Mt.-tól a 2012. évi I. törvényig

A *munkaerő-kölcsönzés* az 1992. évi Mt. 2011. december 1-jével hatályba lépett szabályozás-módosítása nyomán kifejezetten ideiglenes, átmeneti jellegűvé alakult át. A kölcsönzött munkavállalók számára meghatározott, legfeljebb ötéves időtartamban engedélyezte e minőségében való alkalmazásban állásukat adott kölcsönbevevő munkáltatónál. Ezen időtartamot meghaladóan megtiltotta a munkavállaló ugyanazon kölcsönvevő munkáltató részére történő kölcsönözését. Rendelkezései biztosították az Európai Gazdasági Térség összes országában lévő társaság számára a kölcsönbeadó cég minőséget.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között nem születhetett ezután olyan megállapodás, amely megtiltja vagy korlátozza, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő munkáltatónál kerüljön munkaviszonyba a kölcsönzési időszak után. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő azonban megállapodhatott egy díjban, amelyet az előbbi kapott, ha a kölcsönszerződés után 3 hónapon belül a munkavállaló a kölcsönvevő céghez került.

A módosított rendelkezések értelmében a kölcsönzött munkavállalót legalább azok a jogok illették meg ezután, amelyet az azonos pozícióban lévők a cégnél megkaptak. Ezek az egyenlő bánásmód, a terhes és szoptató anyák védelme, a fiatal munkavállalók védelme, a munkabér összege, a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét már a kikölcsönzés kezdetétől alkalmazni kellett a jogszabály-módosítás értelmében, minden bérelem vonatkozásában. A szabályozás a kölcsönvevő cég által alkalmazott a kollektív szerződés vonatkoztatását írta elő a kölcsönzött munkavállalókra is, továbbá megtiltotta, hogy a kölcsönbeadó ellenértéket kérjen magáért kölcsönzésért.

Az 1992. évi Mt.-ben már megjelenő *munkaerő-kölcsönzés* ideiglenessége kapcsán a szabályozás célja a visszaélések elkerülése és hosszú távon a tipikus munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra 'kényszerítés' volt, ami érthető és helyes irány jelenleg is. A gyakorlatban azonban problémát jelent, hogy egyes iparágakban működő vállalkozások nehezen, vagy akár egyáltalán nem engedhetik meg maguknak azt, hogy a jelenleg is érvényben lévő ideiglenesség maximális ötéves felső határának az elérését követően átszervezzék a rendszerüket, és saját állományba vegyék a kölcsönzött munkavállalókat.

Véleményem szerint az ideiglenesség kétirányú hatása jövőben is jelen lehet a gyakorlatban. Egyrésztől még inkább visszaszorulnak a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos visszaélések, emellett kisebb mértékben nő az általános munka-viszony keretében történő foglalkoztatás. Másrésztől az ideiglenesség hátrányossága fennállhat olyan munkáltatókra és azok kölcsönzött munkavállalóira is, amelyek egyébként nem visszaélésszerűen, de hosszú távon alkalmazzák a *munkaerő-kölcsönzés* útján történő foglalkoztatást.

Az eltelt több mint két év távlatából kijelenthető, hogy a piaci szereplők az esetek többségében az ideiglenesség új rendszeréhez is tudtak és tudnak alkalmazkodni. Alkalmazkodásuk egyik fő eleme a munkavállalók rotálása. A szabályozás eredményeképp azonban előfordulhat, hogy a hat hónapon túl dolgoztatott kölcsönzött munkavállaló bérköltsége, ezen felül a kölcsönbeadónak fizetett jutalék összesen hat hónap után többé kerülhet, mint a hagyományos munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóké. Kérdés, hogy ezt a többletköltséget hosszabb távon, nagyobb kölcsönzött munkavállalói létszám mellett is vállalhatja-e a munkáltató, annak érdekében, hogy szükség esetén könnyebben, kevesebb adminisztrációval és olcsóbban bocsáthassa el dolgozóit. A flexibilitás elvének ágazatban való érvényesülése erre is lehetőséget ad a munkáltatóknak.

A jogharmonizáció folyamatában kronológiailag a következő lépés a 1992. évi Mt. munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályainak módosításait érintő, 2012. január 1-jével hatályba lépett változások megjelenése volt. Ezek a változások a munkáltatói bejelentési kötelezettségeket érintették. A rendelkezések már a kölcsönvevő részére is bejelentési kötelezettségeket állapítottak meg a foglalkoztatás megkezdéséig, illetve a foglalkoztatás befejezését illetően az azt követő napon.

A jogharmonizációs folyamat finomítása ezt követően a hatályos, munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szakmai szövetségekkel történő előkészítésével, illetve maga a jogszabály 2012. július 1-jei hatálybalépésével folytatódott, mellyel párhuzamosan az 1992. évi Mt. hatályát veszítette.

A magyar kormány stratégiájában az Mt. hatálybalépése nyomán legfőbb cél a foglalkoztatás bővítése volt. A foglalkozásbővítés alappillérei az atipikus foglalkoztatási formák, ezeken belül pedig a munkaerő-kölcsönzés számít jelenleg is kiemelt foglalkoztatási formának. Vitathatatlan az a szándék, hogy a foglalkoztatás növelése érdekében a munkaerő-kölcsönzés jogintézményének is rugalmasabb, ezáltal költséghatékonyabb működést kell biztosítania. Ez közvetlenül javítja a versenyképességet, és közvetve segíti az új munkahelyek létrejöttét.

E célok tetten is érhetők az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó egyes rendelkezéseit vizsgálva, azonban meg kell említeni, hogy vannak még 'problémás' rendelkezések – többek közt például az egyenlő bánásmód elvét érintően is – melyek további kérdéseket vetnek fel.

2. A kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása

A kölcsönzött munkavállalók általános védelmének biztosítása a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményein, valamint a hatályos szabályozási tilalmak kapcsán felmerülő munkavállalói védelmen túl, a foglalkoztatás körülményeit illetően is felmerül.

2.1 Az ideiglenességi szabály problémái

A magyar munkajog a munkaerő-kölcsönzés ideiglenességét öt évben állapította meg, ezt meghaladóan a munkavállaló egy adott kölcsönvevőhöz nem kölcsönözhető. Természetesen a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony szólhat határozatlan időre és tarthat öt évnél hosszabb ideig, annak sincs akadálya (bár nem túl életszerű), hogy az öt év elteltét követően a kikölcsönzés is megszűnik, más munkáltatóhoz kerül a munkavállaló kikölcsönzésre és hat hónap elteltével újra kölcsönözhető a munkavállaló a korábbi kölcsönbevevőhöz.¹

Az ötéves időkorlát túllépésével munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol esetleges 'továbbfoglalkoztatás' és munkaviszony-minősítés esetén. Megítélésem szerint ezzel az eshetőséggel is számolva szigorúbb értelmezésre lenne mindenképpen szükség.

Kijelenthető, hogy az ötéves foglalkoztatás nem nevezhető ideiglenes jellegűnek. A jogalkotó rendkívül hosszú időtartammal számolt a szabály megalkotásánál, miközben az állami statisztikák² szerint Magyarországon a kikölcsönzések átlagos tartama nem haladja meg a 3-4 hónapot. Ezt azért tartom veszélyesnek, mert a hosszú tartamú kikölcsönzés látszólag mindhárom fél érdeke lehet: a kölcsönvevő hosszasan foglalkoztathatja ugyanazt a bevált emberét, mégsem kell felvennie saját alkalmazásába; a munkavállaló megélhetése tartósan bizto-

¹ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – DUDÁS Katalin – KAJTÁR Edit – KISS György – KOVÁCS Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, CompLex, 2012. 545.

² FSZH 2009–2010 közötti, illetve NMH 2011. és 2012. évi összefoglalói a munkaerő-kölcsönzők tevékenységéről.

sítva van; a kölcsönbeadó pedig évekig élvezheti a munkavállalója által folyamatosan termelt profitot.

A legkiszolgáltatottabb viszont a munkavállaló ebben a viszonylatban is. Azzal ugyanis, hogy hagyományos munkaviszony helyett évekig ‘csak’ kölcsönzöttként alkalmazzák a kölcsönvevőnél, akkor szembesül majd kellemetlenül, ha egyszer a munkájára már nem lesz szükség. Egyrészt, a kölcsönvevő bármikor megszüntetheti a munkaviszonyát, akkor is, ha mondjuk beteg, másrészt, az Mt. szerint a kikölcsönzés megszűnése már önmagában felmondási ok lehet (lásd 2.3. rész). Nem véletlen, hogy az irányelvben az ideiglenességi szabály célja éppen az, hogy ne lehessen a munkaerő-kölcsönzéssel kiváltani a hagyományos munkaviszony keretében történő, tartós foglalkoztatást. A magyar jogszabály ideiglenességi rendelkezése azonban jelenleg szembe helyezkedik ezzel célkitűzéssel.

2.2. Kollektív megállapodások szabályozási tilalmával kapcsolatban felmerülő gondok

Az Mt. 216. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály – többek között kollektív szerződés – által meghatározott esetben. A rendelkezés gyakorlatilag felhatalmazza a kollektív megállapodást kötő feleket, hogy a jogszabályok rendelkezésein túlmenően is tilalmakat határozzanak meg a kölcsönzött munkaerő igénybevételére. Ezzel szemben megítélésem szerint – tekintettel a munkaerő-kölcsönzés terjedésére is – a kölcsönzöttek érdekvédelmének felkarolása lenne az életképes szakszervezeti stratégia. Másfelől, az irányelv kifejezetten a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tilalmak, korlátozások lebontására szólít fel, amely a jogszabály célkitűzésével ellentétés lehet.

2.3 Munkaviszony megszüntetésének problémája a kölcsönzés megszűnése miatt³

Az 1992. évi Mt. a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat tartalmazott a kölcsönzött munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra. A gyakorlatban azonban sok problémát okozott ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következtelenek voltak. Az Mt. egyik érdeme, hogy

³ KÁRTYÁS GÁBOR: A munkaerő-kölcsönzés változásai az új Munka Törvénykönyve alapján – IV. rész. *HR & Munkajog*, 2012. 11.

ezeket a felesleges, a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaival nem indokolt eltéréseket megszüntette.

Dramai különbség mutatkozik viszont abban, hogyan szüntethető meg a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya a kikölcsönzés megszűnése miatt. Az 1992. évi Mt. előírta, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei harminc napig eredménytelenek voltak (1992. évi Mt. 193/J. § (3) bekezdés). Ez a rendelkezés valójában nem volt más, mint a kölcsönzött munkavállalót védő nagyon fontos garancia. Eszerint, ha az utolsó kikölcsönzés utáni időtartam nem érte el a harminc napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhatott fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással.

Megítélésem szerint ez a harminc napos szabály példaértékű rendelkezés volt a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásában. Azzal, hogy a munkaviszony hosszát legalább harminc nappal 'megnyújtotta' egy kikölcsönzés idejéhez képest, lehetővé tette, hogy a kölcsönzés előnyei a munkavállaló oldalán is jelentkezzenek. Ezért tartom sajnálatosnak, hogy az új szabályozás ezt a rendelkezést megszüntette, és egy alkotmányos szempontból is kifogásolható, kizárólag a munkáltatók érdekét szolgáló megoldással helyettesítette.

Az Mt. szerint a felmondás indokolása tekintetében a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése is (Mt. 220. § (1) bekezdés). Azaz a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével nyomban felmondást közölhet a munkavállalóval, egyszerűen e tényre hivatkozva. Így a gyakorlatban a kikölcsönzés vége legtöbbször a munkaviszony végét is jelenti, ami a munkavállalók számára igen előnytelen.

Ilyen esetekben a felmondás indoka egyszerűen az, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt. Arra már nem kell kitérni a kölcsönbeadónak a felmondás indokolásában, hogy miért ért véget a kikölcsönzés. Így a munkavállaló lényegében nem tudja vitatni a felmondás jogszerűségét, hiszen a kikölcsönzés megszűnése – a törvény ereje által – önmagában okszerű indoka a munkaviszony megszüntetésének.

Ezzel felvetül a kölcsönzött munkavállalók munkához, hatékony jogvédelemhez való jogának kérdése, illetve emberi méltóságuk sérelmének veszélye. Összességében így az Mt. egy példaértékű szabályt alkotmányos szempontból is kifogásolható megoldásra cserélt le.

3. A munkavégzés minőségének javítása

A kölcsönzött munkavállalók munkavégzése minőségének javításához fontos – közvetett – elem szociális biztonságérzet. Ennek kapcsán felmerül az Mt. kölcsönzött munkavállalók végkielégítésre vonatkozó szabályozási problémája.

Az Mt. eredeti szövege alapján a munkavállalók javát szolgáló változás lett volna, hogy a kölcsönzött munkavállalók is az általános szabályok szerint jogosultak végkielégítésre. Ez azért lett volna komoly változás, mert az 1992. évi Mt. alapján soha nem volt kötelező végkielégítést fizetni munkaerő-kölcsönzés esetén (1992. évi Mt. 193/P. § (1) bekezdés). Véleményem szerint ez a módosítás indokolt lett volna, sajnálatos ezért, hogy a hatályos Mt. végül mégis korlátozta a kölcsönzöttek végkielégítéshez való jogát. A szembeötlően munkáltatói érdekek diktálta szabály szerint, kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén jár végkielégítés, ám azzal az eltéréssel, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartama minősül jogszerző időnek (Mt. 222. § (5) bekezdés). A kölcsönbe adók indokolása szerint erre azért van szükség, mivel a végkielégítésre jogosító három, vagy több év alatt a munkavállaló több kölcsönvevőnek is dolgozhat, és kétséges, hogy ilyenkor melyikük viselje a végkielégítés költségeit. Ez a magyarázat azonban teljesen téves alapról indul ki. A végkielégítés ugyanis nyilvánvalóan a kölcsönbeadó munkáltatót, és nem annak ügyfelét terheli, még akkor sem, ha jól azonosítható, hogy a munkaviszony fennállása alatt mely ügyfél, ügyfelek részére végzett munkát a munkavállaló.

4. Jogharmonizációs tapasztalatok az egyenlő bánásmód területén

4.1. Bérek a gyakorlatban

Az egyenlő bánásmód követelményeire vonatkozóan főszabály, hogy kölcsönzés tartama alatt a kölcsönbe vett munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

Ezek a feltételek különösen a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, végül az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések (Mt. 219. § (1)–(2) bekezdés).

A bérek tekintetében az egyenlő bánásmód szabályozásának gyakorlati jelentőséget ad, hogy a statisztikák szerint a kölcsönzött munkavállalók bére az utóbbi években jelentősen elmaradt a bruttó nemzetgazdasági átlagkeresettől, bár közel duplája volt a mindenkori minimálbérnek. Az elmúlt néhány év kereseti adatait a következő táblázat összegzi.

Év	Havi minimálbér	Kölcsönzött munkavállalók havi átlagkeresete	Nemzetgazdasági havi átlagkereset
2009	71 500 Ft	128 668 Ft	199 837 Ft
2010	73 500 Ft	123 412 Ft	202 525 Ft
2011	78 000 Ft	137 038 Ft	213 094 Ft

A kölcsönzött munkavállalók tehát az átlagosnál lényegesen alacsonyabb bért kaptak és kapnak, ám ha tekintetbe vesszük, hogy háromnegyed részük fizikai munkás – akiknek mintegy fele betanított munkát végez – a kereseti adatok nem tűnnek kirívóan alacsonynak. Kisebb az eltérés, ha azokban az ágazatokban elérhető átlagos keresetekhez viszonyítunk, ahol a legtöbb kölcsönzött munkavállaló dolgozik.⁴

Ágazatok ⁵	Havi bruttó átlagkereset (2009)	Havi bruttó átlagkereset (2010)	Havi bruttó átlagkereset (2011)
Nemzetgazdasági szint	199.837 Ft	202.525 Ft	213.094 Ft
Feldolgozóipar	190.331 Ft	200.672 Ft	213.281 Ft
Kereskedelem	175.207 Ft	185.812 Ft	196.942 Ft
Építőipar	152.204 Ft	153.130 Ft	196.942 Ft

Fenti adatokból világosan látszik, hogy van eltérés a kölcsönzött munkavállalók átlagbére és a különböző ágazatok dolgozóinak átlagkeresete között. Az egyenlő bánásmód munkabér összegére vonatkozó követelménye tehát még nem valósul meg maradéktalanul a gyakorlatban.

⁴ KÁRTYÁS Gábor: A munkaerő-kölcsönzés változásai az új Munka Törvénykönyve alapján – III. rész. *HR & Munkajog*, 2013.2.

⁵ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli012b.html [letöltés ideje: 2014. április 05.]

4.2 Az egyenlő bánásmód alóli kivételek és szabályozási problémáik

A bérek elemzésén túl az Mt. 219. § (1)–(2) bekezdése szerinti, fentebb említett főszabály alkalmazása tekintetében vannak még további részletszabályok, amelyek aggályosak az irányelv gyakorlatba való átültetése szempontjából.

A főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától és minden bérelem vonatkozásában ugyanaz a díjazás illeti meg a kölcsönzött munkavállalót, mint a kölcsönvevő által közvetlenül alkalmazott, vele egyenlő értékű munkát végző kollégáját. Ez azonban nem minden esetben tud a gyakorlatban megvalósulni, pedig az egyenlő bánásmódot minden esetben biztosítani kellene a jogszabály szerint.

Az Mt. három kivételes esetet említ, melyek csak a kölcsönzés 184. napjától (az első félév után) rendelik alkalmazni az egyenlő bér elvét:

1. Tartós foglalkoztatás esetén (munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszony és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is biztosított díjazás).
2. Munkavállalóra vagy a kölcsönvevőre vonatkozó kivételek esetén (Mt. 219. § (3)–(4) bekezdés).
3. A felek az egyenlő bér elvétől kollektív szerződésben - a munkavállaló hátrányára is – eltérhetnek. (Mt. 222. §)

ad 1. Tartós foglalkoztatás kivétele⁶

Munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszony és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is biztosított díjazás (állásidő) feltételei kell, hogy fennálljanak.

Az irányelv e két feltétel együttes fennállását olyan előnynek tekinti, ami kompenzálja a kölcsönzött munkavállalót azért, hogy nem jogosult egyenlő bérezésre (irányelv 5. cikk (2) bekezdés). Viszont a kölcsönzések közötti időre külön megállapodás hiányában nem jár díjazás a munkavállalónak. Az Mt. szerint ugyanis ez az időszak már nem minősül állásidőnek, mivel ebben az esetben nincs szó beosztás szerinti munkaidőről (Mt. 146. § (1) bekezdés). A köztes időre fizethető juttatás mértékére nincs jogszabályi minimum meghatározva.

Meg kell jegyezni, hogy a tartós foglalkoztatás és a kikölcsönzések közötti időre járó juttatás jelentette komparatív előny könnyen elveszhet. Ilyen eset, ha a munkavállalót a határozatlan idejű szerződés ellenére rövid idő elteltével elbocsátják, vagy ha a kikölcsönzések között csak jelképes díjazásban részesül,

⁶ KÁRTYÁS GÁBOR: Csorba kiegyenlítés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új Munka Törvénykönyve után. *Esély* 2013. március. 40–45.

illetve munkaviszonya fennállása alatt nincs is ilyen 'üresjárat', mert a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást. Sajnálatos, hogy ilyen esetekre az Mt. nem ad valamilyen utólagos kompenzációt a munkavállaló számára. Ezt maga az irányelv is kifejezetten megkövetelné, mivel előírja, hogy a kivételekkel élő tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a visszaélések megakadályozása céljából (irányelv 5. cikk (5) bekezdés). Hozzá kell tenni, az egyenlő díjazásból ellentételezés nélkül kizárt kölcsönzött munkavállalók helyzete felveti az önkényes megkülönböztetés alkotmányos problémáját is. Végül, a joggal való visszaélés tilalma (Mt. 7. §) alapján is kifogásolható, ha a munkavállaló csupán a soha meg nem valósuló tartós foglalkoztatás, vagy a kikölcsönzések között kapott díjazás ígérete, vagy csekély mértéke miatt kap kevesebb bért, mint a vele egyébként egyenlő értékű munkát végző, közvetlenül alkalmazott kollégája. A felsorolt aggályokra tekintettel legalábbis bizonytalan jogi helyzetet jelent, ha a kölcsönbeadó él ezzel a kivétellel.

ad 2. Munkavállalóra vagy a kölcsönvevőre vonatkozó kivételek

Munkavállalóra vonatkozó kivétel szerint a kölcsönbeadó a kölcsönzés első 183 napjában mentesül az egyenlő bér elvének betartása alól, ha a munkavállaló a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül (2004. évi CXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pont).

E személyek foglalkoztatásához különböző járulék-kedvezmények társulnak, így esetükben olyan államilag támogatott beilleszkedési programokról van szó, amelyekre tekintettel el lehet tekinteni az irányelv szabályainak alkalmazásától (irányelv 1. cikk (3) bekezdés).

Kölcsönvevőre vonatkozó kivétel, ha a kölcsönvevő munkáltató helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság, közhasznú szervezet, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezet.

A jogalkotó szándéka feltehetően az volt, hogy a nonprofit kölcsönvevőknek nyújtson kedvezményt, azonban az irányelv kimondja, hogy hatálya attól függetlenül kiterjed a munkaerőt kölcsönvevő vállalkozásokra, hogy nyereségérdekeltek-e (irányelv 1. cikk (2) bekezdés). Másrészt, a kölcsönvevők tevékenységéhez nem kapcsolódik olyan államilag támogatott munkaerő-piaci program sem, amire az egyenlő bér elve alóli kivételt alapozni lehetne (irányelv 1. cikk (3) bekezdés).

ad 3. Felek eltérési lehetősége az egyenlő bér elvétől a kollektív szerződésben

A kollektív szerződés az egyenlő bér elvének főszabályától a munkavállaló hátrányára is eltérhet (Mt. 222. §). Ebben a 184 napos szabály sem köti a feleket, tehát ennél hosszabb időre is félretehető az egyenlő bérezés.

Az irányelv szerint azonban ilyen eltérő rendelkezések esetén is biztosítani kell a „kölsönzött munkavállalók általános védelmét” (irányelv 5. cikk (3) bekezdés). Azaz, csak megfelelő kompenzáció mellett lehet eltekinteni az elv alkalmazásától. Nem teljesen precíz tehát e ponton a magyar jogharmonizáció, hiszen ez a megkötés az Mt.-ből hiányzik. A törvény azt sem írja elő, hogy a kivételhez milyen szinten kötött kollektív szerződés szükséges, így akár egy munkáltatói szintű – egyetlen kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú – megállapodás is tartalmazhat ilyen kikötést.

Elmondható, hogy a kivételek széles köre mellett jelenleg és a jövőben is kizárhatók egyes kölcsönzött munkavállalók az egyenlő bér elvének hatálya alól. Ez különösen a rövid idejű, fél évet meg nem haladó kölcsönzéseket teljesítő munkavállalók körében fordulhat elő gyakran. Sajnálatos, hogy épp az ilyen pár hónapos kikölcsönzések dominálnak a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatában, a kölcsönzésen keresztül elérhető keresetek pedig általában alatta maradnak az átlagkeresetek értékének. Másfelől, a kivételek pontatlan, a jogharmonizáció és az önkényes megkülönböztetés alkotmányos tilalma alapján is kifogásolható meghatározása miatt ezek alkalmazása a munkáltatók számára is jogi kockázatot jelent, ezért módosítások lennének kívánatosak a vonatkozó jogszabályhelyeken.

5. Összegzés

Az uniós és hazai elemzések tanúsága szerint az irányelv rendelkezéseinek végrehajtása és alkalmazása általában megfelelőnek mondható. Nagyon fontos a kölcsönzött munkavállalók védelmének biztosítása, munkavégzésük minőségének javítása, azonban az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése külön is kiemelt szerepet kap.

Az Európai Bizottság legutóbbi vizsgálata során fény derült arra, hogy az irányelv kettős célkitűzése nem teljesült maradéktalanul. Egyrészt az egyenlő bánásmód elvétől való bizonyos eltérések igénybevétele mértéke egyes esetekben olyan helyzetet idézett elő, ahol az irányelv alkalmazása nem javítja ténylegesen a kölcsönzött munkavállalók védelmét. Másrészt pedig az esetek többségében a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételeire vonatkozó korlátozások és tilalmak felülvizsgálata a jelenlegi helyzet legi-

timálásához járult hozzá, és nem az ilyen típusú foglalkoztatás által a modern, rugalmas munkaerőpiacokon betöltött szerep újragondolásához.⁷

Napjainkban a nemzetközi munkajog tudományában egyre több szakember képviseli azt a látásmódot, amely szerint a munkavállalói alapjogok 'élvezete' egyre kevésbé a munkaviszony adott típusához kötődik, helyette egyre inkább magához a munkavégzés tényéhez. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmódot is mindenkinek biztosítani kell. A kölcsönzött munkavállalóra tehát nem 'csak erőforrásként' tekintenek, hanem ugyanúgy megilletik őket is az egyenlő munkavállalói jogok.⁸

Az 1992. évi Mt. is tartalmazta az egyenlő bánásmód elvét, de korlátozta mind az idő, mind a bevont bérelemek tekintetében. A kölcsönzött munkavállalók eltérő kezelését mindemellett az Alkotmánybíróság is legitimálta, amikor kimondta, hogy az nem alkotmányellenes az eltérő foglalkoztatási konstrukció miatt.⁹ Érdekes módon az Alkotmánybíróság éppen a rövid, ideiglenes foglalkoztatás okán látta indokoltnak a kivételt, míg az irányelv pont a tartós foglalkoztatást tekinti az eltérő bánásmódot bizonyos feltételekkel megalapozó kivételnek.

Az Mt. végül azt mondja ki, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

Sokak szerint az egyenlő bánásmód elve miatt elvesznek a munkaerő-kölcsönzés előnyei, de a gyakorlatban azért az egyéb előnyök kompenzálják ezt. Így az adminisztrációs terhek csökkentése, a 'gyorsasági pótlás', a rugalmas létszámgazdálkodás, a kölcsönbeadók professzionális HR-háttere mind olyan elem, amely miatt még mindig jobban megérheti ez a foglalkoztatási forma a jövőben is.

6. Javaslatok

Véleményem szerint a kollektív megállapodások szabályozási tilalmával kapcsolatban a kölcsönzöttek érdekvédelmének erősítése, illetve az igénybevételük korlátozása lenne az ideális, a gyengítés helyett. Továbbá a munkavállalók

⁷ Az Európai Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról /SWD(2014) 108 final/ 21.

⁸ KUN Attila: Munkaerő-kölcsönzés: taktikák a túlélésre – A kölcsönzött munkaerő sem csak erőforrás. *Adó Online*, 2013. 3.

⁹ 67/2009 (VI.19.) AB határozat, III. 2.2.2. pont.

kiszolgáltatottságának mérséklése okán munkaerő-kölcsönzés ideiglenességét fél évben lehetne megállapítani. Szintén munkavállalói védelem oldalán a kölcsönzések megszűnésének a kölcsönbeadó működésével összefüggő okok közül való kivétele szükségeltetik az Mt.-ból. Szintén az Mt. módosításával lehetne elérni azt, hogy a kölcsönzött munkavállalók is az általános szabályok szerint legyenek jogosultak végkielégítés biztosította védelemre.

Meglátásom szerint az Mt. egyenlő bánásmódra vonatkozó, fent említett 'kivételeit' illetően a munkavállalóra vonatkozó kivételek esetén a kölcsönzések közötti időre fizethető juttatás mértékének jogszabályi minimumban való meghatározása lenne szükséges.

Ha a munkaviszony fennállása alatt a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást, utólagos, jogszabályban meghatározott mértékű juttatást kellene biztosítani a munkavállalók számára.

A kölcsönvevőre vonatkozó kivételek esetén a közhasznú (nonprofit) szervezet megfogalmazást ki kellene venni az Mt. szövegéből, az irányelv rendelkezéseinek való megfelelés indokai alapján.

Fentiekén túl az a véleményem, hogy az egyenlő bér elvétől a kollektív szerződésben való eltérés esetén kötelező kompenzációt kellene biztosítani az elv alkalmazásától való eltekintés esetén.

A jogszabályi környezet módosításain túl azt gondolom, szükség lenne olyan szakszervezet létrehozásán is gondolkodni, amely reprezentálni tudná a kölcsönzött munkavállalói kört. Nem csak a potenciális kollektív szerződések adta lehetőségek és feltételek miatt, de egyébként is sok tekintetben fontos lenne egy olyan érdek-képviselői szervezet, amellyel tárgyalni tudnának a munkáltatói felek.

Továbbra is fontos a jövőben – különösen hazánkat illetően – a társadalmi párbeszéd előtérbe helyezése, ezen a területen is sokat jelentene egy hatékony érdek-képviselői szervezet jelenléte. A munkaerő-kölcsönzési szektorban Nyugat-Európában szociális alapon (szociális partnerekkel) létrehozott ún. kétoldalú alapok mutatják ennek a hasznosságát. Az alapok jobb hozzáférést biztosítanak a szakképzéshez, javítva ezáltal a foglalkoztathatóságot és megkönnyítve a munkaerőpiacon a munkaerő-kölcsönzés fejlődését.