

A TÖBB MUNKÁLTATÓVAL FENNÁLLÓ MUNKAVISZONYY DOGMATIKAI ÉS GYAKORLATI ÉRTÉKELÉSE¹

KÁRTYÁS Gábor
egyetemi adjunktus (PPKE JÁK)

Az utóbbi években a munkajogban megfigyelhető egyik fő tendencia a munkavégzési formák változatossá válása. A hagyományos munkaviszony mellett – ahol a munkavállaló teljes munkaidőben, határozatlan idejű szerződés alapján, a munkáltató által biztosított munkakörnyezetben, egy munkáltató javára dolgozik – ma már számos más konstrukcióban is teljesíthető az alárendeltségben történő, ún. függő munkavégzés. Az atipikus foglalkoztatási formák a munkaviszony olyan mozdíthatatlannak tűnő alapköveit is kikezdi, mint a kétpólusú felépítés, ahol egy munkavállaló és egy munkáltató állnak egymással jogviszonyban. A munkakör-megosztás esetén több munkavállaló szerződik közösen egy munkakör betöltésére, míg munkaerő-kölcsönzésnél a munkáltatói pozíció oszlik meg a kölcsönbeadó és a munkavállalót ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő között.

A magyar munkajog a kétszereplős munkaviszonyra épül, miközben az elmúlt 15 évben számos olyan jogintézmény jelent meg, amely több fél megjelenését hozta a munkaviszonyban. A 2012. július 1-jén hatályba lépett új munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény, Mt.) által bevezetett több munkáltatóval fennálló munkaviszony az egyik legújabb jelenség ebben a folyamatban.² A jelen cikk célja, hogy

¹ A tanulmány a Pázmány Péter Katolikus Egyetem TÁMOP-4.2.1.B-11/2/KMR-2011-0002. sz. projektje (A tudományos kutatások kibontakoztatása a PPKE-n) keretében jelent meg.

² A több alanyra épülő munkaviszonyt teljesen új jelenségnek tekinteni téves, mivel a szolgálathoz való jog átruházásának általános tilalma mellett már a II. világháború előtt is megjelentek olyan kivételes helyzetek, amikor a jogviszonyba egy harmadik fél is belépett. E kivételes esetek közé első sorban speciális jogutódlási helyzetek tartoztak. Harmadik fél megjelenését hozta magával az a bírói gyakorlat is, amely egyetemleges felelősséget állapított meg a bértartozásokért, ha a munkáltató személyét nem lehetett kétség nélkül megállapítani, mivel az „alkalmazott nem kutathatja, hogy az együttműködő vállalatok közt minő jogviszony van.” (BERNHARD Miksa – SÖVÉNYHÁZY NEUHOLD Ferenc – BERNHARD László: *A magánalkalmazotti jogviszony. I-II. kötet*. Budapest, Orion Irodalmi Vállalat, 1938. 26., 485–487.). Hét évtizeddel később a magyar munkajog hasonló elvek mentén szabályozza a több munkáltatóval fennálló munkaviszonyt.

feltárja ennek az új foglalkoztatási formának a dogmatikai alapjait, helyét a munkajog rendszerében és a hatályos szabályok elemzésével rámutasson a gyakorlatban felmerülő kihívásokra, kérdésekre.

1. Előzmények: gyakorlati igények és elégtelen jogi keretek

Számos esetben felmerülhet olyan praktikus igény, hogy egy munkavállalót több munkáltató foglalkoztathasson. Például a munkavállaló fizikailag egy adott helyen teljesít, de több szervezet részére, mint annak az irodaháznak a recepciósja, ahol több cég székhelye található. Aligha határolható el, hogy a recepciós munkaidejében mikor melyik cég érdekében teljesít, azaz igazít útba vendégeket, vesz át küldeményeket vagy fogad telefonokat. Az is gyakori, amikor tulajdonosi, vagy szoros üzleti kapcsolatban álló munkáltatók szeretnék megosztani munkavállalóik munkaerejét, például váratlan munkaerő-igény esetén, vagy mert csak közösen tudják teljesíteni egy pályázat foglalkoztatással kapcsolatos feltételeit. Előfordul, hogy a cégcsoportban egyetlen szakjogászt, adószakértőt vagy más, különleges szakértelemmel bíró munkavállalót foglalkoztatnak, akinek időnként más tagtársaságok is adnának feladatot. Az is fontos előny lehet, hogy a munkavállaló „megosztásával” ugyanaz a személy járhat el több munkáltató képviselőjében. Elsősorban mikro-vállalkozások számára gyakori probléma, hogy még részmunkaidőben sem tudnak önállóan foglalkoztatni egy munkavállalót, közösen viszont hasznosan ki tudnák tölteni egy alkalmazott munkaidejét.³

E gyakorlati igényekre a felek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (1992. évi Mt.) mellett csak nehézkesen megvalósítható, a rendeltetésszerű joggyakorlás kereteit feszegető, vagy egyszerűen túlkomplikált megoldásokkal reagálhattak.⁴ Az első, legkézenfekvőbb opció az volt, hogy minden érintett munkáltatóval külön munkaviszonyt létesített a munkavállaló. Két-három foglalkoztató esetén ez még megoldható volt, komplexebb esetekben viszont – mint az előbb említett irodaház – bonyolultsága miatt kivitelezhetetlen lett volna. Egy munkavállaló által párhuzamosan fenntartott teljes munkaidős szerződések a hatóságok figyelmét is felkelthették volna, így a felek tipikusan az egyébként is életszerűbb részmunkaidős munkaviszonyokat alkalmazták, általában a napi 8 órát osztva fel az egyes jogviszonyokra (pl. négy munkáltatóval létesítettek párhuzamosan négy, napi két órás munkaviszonyt). Ha a felek minden munkaviszonyban kötetlen munkarendet biztosítottak a munkavállalónak, mentesülhettek a munkaidő-nyilvántartás vezetése alól, és azt sem kellett regisztrálni, mikor melyik munkáltatója javára teljesített a

³ E gyakorlati igények széleskörű terjedését a munkajogi szakirodalom is érzékelte. Tanulmányok értekeznek a munkáltatót egységes atomként felfogó klasszikus koncepció meghaladottságáról, kiemelve, hogy a munkáltatói szervezetet többpólusú, összetett molekulaként kell felfogni. Lásd pl. Paul DAVIES– Mark FREEDLAND: *The Complexities of the Employing Enterprise*. In: Guy DAVIDOV – Brian LANGILLE: *Boundaries and Frontiers of Labour Law*. Oxford– Portland, Hart Publishing, 2006.; Jeremias PRASSL: *The notion of the employer*. *Law Quarterly Review*, Vol. 129, 2013.

⁴ KOZMA Anna: *A több munkáltatóval fennálló munkaviszony*. In: KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-Orac, 2012. 320–321.

munkavállaló. Ezzel a technikával a munkaügyi hatóság sem kifogásolhatta, hogy a helyszíni ellenőrzés pillanatában miért éppen az adott munkáltatónak dolgozik a „megosztott” munkavállaló, és miért nem a további munkáltatói valamelyikének. A legkreatívabb munkáltatók ezt a konstrukciót távmunkával kombinálták, hogy olyan esetekre is alkalmazható legyen, amikor a munkát különböző helyekről kell végezni.

Mindazonáltal a részmunkaidő fentiek szerinti használata hátrányokkal is járt. A párhuzamosan fennálló jogviszonyok a foglalkoztatáshoz kötődő adminisztratív terhek többszöröződéssel jártak. Minden munkaszerződést, írásos tájékoztatót, munkaköri leírást, bérelszámoló lapot stb. minden munkáltatónak külön ki kellett adnia, ahogy az adóhatóság felé teljesítendő bejelentés is minden munkáltatót külön terhelte. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat, munkavédelmi oktatás költségei is többszöröződtek a munkáltatók számának megfelelően. Ha a munkavállaló felmondta jogviszonyait, a foglalkoztatás megszüntetésével járó adminisztratív kötelezettségeket is jogviszonyonként külön kellett teljesíteni. Komoly hátrány volt továbbá, hogy ez a konstrukció nem tette lehetővé a munkaidő felosztás módosítását a munkáltatók között. Például, ha az egyik munkáltató átmenetileg csak a szerződés szerinti munkaidő felében tudta foglalkoztatni a munkavállalót, nem ajánlhatta fel a felesleges órákat egy másik munkáltatónak, ezzel elkerülve az állásidőt. Ehhez mindkét munkaszerződés módosítása lett volna szükséges.

A másik lehetséges megoldás a munkavállaló kirendelése volt. A kirendelés egy speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján.⁵ A munkavállaló a kirendelés alatt nem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel amúgy munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe iktatódik be.⁶ A munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhattak meg, amelyek meghatározott tulajdonosi kapcsolatban álltak egymással.⁷ A kirendelés tehát egy vállalatcsoporton belüli áthelyezést, a munkavégzés szervezeti keretének ideiglenes változását jelenti, amelyre csak szigorú korlátok között kerülhetett sor. A munkaerő átengedése ugyan gazdasági érdekből, de ellenérték nélkül történhetett, azaz a kirendelés nem volt alkalmazható a munkaerő üzletszerű átengedésére. Kirendeléssel bármely munkáltató élhetett, bármely munkaviszonyban, de csak évi 44 munkanapot meg nem haladó mértékben, és csak a fenti kötöttségekkel.

A harmadik megoldás tekinthető a legszélsőségesebbnek. Egyes vélemények szerint az 1992. évi Mt.-ben nem volt kifejezett tilalom arra, hogy egy munkaszerződés-

⁵ 1992. évi Mt. 106. §.

⁶ Román László a kirendelést úgy értékeli, hogy abban az alaplakviszony rendelkezik döntő jelentőséggel. A fogadó és a kirendelő közti megállapodás nem munkajogi természetű (hanem valamilyen polgári jogi megállapodás). A fogadó és a kirendelt közötti kapcsolatot másodlagosnak tekintti, amely az alaplakviszony által korlátozott, és csak annak teljesítését szolgálja. A fogadó lényegében úgy jár el, mintha a kirendelő munkáltató egyik szerve volna, a kirendelt munkavállaló pedig mintha a saját munkáltatójának teljesítené. ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei. II. kötet.* Pécs, University, 1996. 217.

⁷ Mt. 106. § (1) bek.

ben több munkáltató szerepeljen. Még ha ez igaz is, a törvény szabályai az egy munkáltató – egy munkavállaló viszonyra épültek, amelyek alkalmazhatatlanok lettek volna többmunkáltatós viszonyban. Az adójogi és társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítése hasonló nehézségekbe ütközött volna.

E három „előkép” nem tudta megfelelően megoldani a több munkáltatót felölelő helyzeteket. Ezért szükséges volt a több munkáltatóval fennálló munkaviszony elismerésére és törvényi szabályozására.

1.1. Az új Mt. előzményei

Az új Mt.-t megelőző szakpolitikai dokumentumokból, tervezetekből, illetve a javaslat miniszteri indoklásából világosan kitűnik az atipikus munkaviszonyok körének bővítésére vonatkozó szándék. Az új Mt. előfutárának tekinthető „Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához” című szakértői anyag. Eszerint: „Kétségtelen igény, hogy a rugalmas gazdálkodás és foglalkoztatás érdekében szükség van az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének elősegítésére.” A szerzők szerint az atipikus munkaviszonyok részletes törvényi szabályozása helyett a felek megállapodására kell bízni az egyes formák pontos kidolgozását.⁸

A 2010-es országgyűlési választások után az új Kormány célkitűzései közé tartozott egy átfogó munkajogi reform és Európa legversenyképesebb munkaerő-piacának megteremtése. A részleteket tartalmazó Magyar Munka Terv témánk szempontjából három figyelmet érdemlő megállapítást tartalmaz.⁹

- Elismeri, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák a munkaerőpiac általános rugalmasságát növelve segítik a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók álláshoz jutását. Más szavakkal, a dokumentum „ugródeszka” szerepet tulajdonít az atipikus foglalkoztatásnak, amelyek segítenek (újra) belépni a munkaerő-piacra azoknak, akik a hagyományos munkaviszony keretei között nem találnának állást (pl. a kisgyermekes nők, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és az alacsonyan képzettek).
- A különböző atipikus munkavégzési formákat a lehető legkisebb kötöttséggel indokolt biztosítani, e körben a felek szerződéses megállapodását kell előtérbe helyezni.
- Azon atipikus jogviszonyok körében, amelyekre európai munkajogi szabályozás vonatkozik, élni kell az eltérési lehetőségekkel és alternatívákkal.

Az új Mt. 2011 nyarán közzétett tervezetéből láthatóan az előkészítők hűen követték a diszpozitív szabályozás elvét. A tervezet egyetlen paragrafust szentelt a több munkáltatóval fennálló munkaviszonynak, és e törvényi szabályok többségétől való eltérést is megengedte a kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában. Az új atipikus munkaviszony szabályai, illetve a tervezet miniszteri indokolása vi-

⁸ BERKE Gyula – KISS György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert – LŐRINCZ György – HORVÁTH István: Az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciója. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/3. 157.

⁹ *Magyar Munka Terv 2010.* 39., 44., 50. (www.kormany.hu/download/e/a7/40000/Magyar_Munka_Terv.pdf)

szont már semmilyen utalást nem tartalmaz a lehetséges munkaerő-piaci hatásokra, jöllehet az intézménynek lehetne ilyen szerepet is tulajdonítani. Munkáltatói szervezetek, kamarák szervezőként segíthetnék a munkanélküliek és a társ-foglalkoztatókat keresők egymásra találását.

Az alábbiakban az új Mt. több munkáltatóval létesített munkaviszonyra vonatkozó szabályainak részletes elemzése előtt azt a kérdést járom körül, hogy a munkaviszony keretei között egyáltalán lehetséges-e a munkáltatói pozíció megosztása.

2. Több munkáltató a munkaviszonyban?

Kivételesnek mondható, hogy a munkaviszony valamelyik alanyi pozíciójában több személy szerepeljen, vagy egy harmadik érdekállás is megjelenjen. A polgári jogban azonban gyakoriak az ilyen helyzetek,¹⁰ amelyeket a jogirodalom is részletesen feldolgozott.¹¹ Miközben a pontos elhatárolások tekintetében az egyes szerzők álláspontja különbözik, általánosnak mondható a többalanyú és a több érdekállású kötelek elkülönítése. A harmadik (és a további) személy belépésével ugyanis nem feltétlenül jelenik meg újabb érdekállás a kötelemben, hanem lehetséges, hogy több személy azonos érdekállásba kerül, és így a kettőnél több alany jelenléte a kötelelem alapszerkezetét nem változtatja meg (pl. két tulajdonos ad bérbe egy ingatlant, vagy ketten vásárolnak meg egy gépkocsit). Más megfogalmazásban, a három jogalany nem minden esetben szerepel önálló jogcímen a kötelemben, ez csak a több érdekállású kötelekre igaz.¹² A több munkáltatóval fennálló munkaviszonyban a munkáltatók pozíciója azonos, a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek mindegyik munkáltatót megilletik. Ezért a jogviszony alapszerkezetét érintetlenül hagyó többalanyú, de nem több érdekállású kötelemről van szó.

A munkáltatói minőség egy a szervezet jogi minőségei közül, amely a munkavállalók helyzetének alakítására vonatkozó magatartásokat öleli fel.¹³ A legtagabb értelmezés szerint munkáltató az, akinek munkavállalói vannak,¹⁴ amit hatályos szabályozásunk is alapul vesz: munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés

¹⁰ VÉKÁS Lajos: *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal*. Budapest, CompLex, 2013. 527.

¹¹ Már a római jog is kétszemélyes helyzetnek tekintette a köteleket – amelyek harmadik személyek vonatkozásában sem hátrányokat, sem előnyöket nem keletkeztethetnek (*pacta tertiis nec nocent, nec prosunt*) –, ám ez az elv már a kezdetektől ismert kivételeket (TAMÁS Lajos: A kötelelem (szerződés) szerkezeti sajátosságai, a többalanyú kötelek fajtái. *Jogtudományi Közöny*, 1990/4. 194.). A XX. századra a szerződések kétszemélyes jellege mindinkább háttérbe szorult, amelynek fő okai között Harmathy Attila a gazdasági szereplők specializálódását, a kapcsolatok sűrűsödését, a tevékenységi körök közelebb kerülését említi (HARMATHY Attila: *Felelősség a közreműködőért*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1974. 136–137.).

¹² BENEDEK Károly: A szerződés megszűnésének egyes esetei. Az elévülés. In: *A Polgári Törvénykönyv magyarázata*. Budapest, CompLex, 2007. 1193–1194.

¹³ ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Budapest, Tankönyvkiadó, 1989. 100.

¹⁴ KISS György: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2004. 107. Radnay József megfogalmazása szerint, a munkáltató a munkavállalóval munkaszerződést kötő fél. RADNAY József: *Munkajog*. Budapest, Szent István Társulat, 1997. 27.

alapján munkavállalót foglalkoztat.¹⁵ Egy másik irodalmi meghatározás szerint: a munkáltató az, akinek a részére a munkaviszony keretében a munkavégzés történik.¹⁶ Az idézett definíciókból látható, hogy a munkáltatói pozíció megosztható, elméleti akadály nincs, hogy többen foglalkoztassanak egy munkavállalót, a munkavégzés több szervezet részére történjen. Míg tehát a két alanyra épülő, hagyományos munkaviszony ismeretében idegennek tűnhet a több munkáltatóval létesített munkaviszony, a munkáltatói pozíció többszörözése a munkaviszony alapvető felépítését nem változtatja meg. Ezzel szemben a több érdekállású kötelek – különösen a munkaerő-kölcsönzés – már valóban a jogviszony dogmatikai alapjait is megváltoztató felépítéssel jár.¹⁷ A többalanyú, de két érdekállású kötelek további csoportosítása egységesnek mondható.¹⁸ A több munkáltatóval fennálló munkaviszony munkáltatói – kötelezettként – egyetemlegesen felelnek a munkavállaló minden munkajogi igényéért (lásd még alább). Jogosulti szempontból a munkavállaló kötelezettsége egyaránt lehet osztott és osztatlan is. Például nem osztható a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség, ha a munkáltatók által közösen foglalkoztatott kertész feladata az általuk bérelt ipari park zöld felületeinek karbantartása. Osztható viszont annak az adminisztrátornak az esetében, akit két egyéni vállalkozó foglalkoztat, fele-fele arányban osztozva a munkaidőn. A szolgáltatás oszthatósága tehát a jogviszony tárgyát képező munkatevékenységtől, illetve a munkáltatóknak a munkáltatói jogkör megosztására vonatkozó megállapodásától függ.

3. Elhatárolási kérdések

Az Mt. több olyan esetet szabályoz, amikor a munkavállaló több munkáltatói szervezethez is kapcsolódik. Szükséges ezért a több munkáltatóval fennálló munkaviszony elhatárolása különösen a munkaerő-kölcsönzéstől és a kirendeléstől.

Szemben a munkaerő-kölcsönzéssel a több munkáltatóval fennálló munkaviszony lényege nem a munkáltatói jogkör visszerhes átengedése egy a munkaviszonyon kívüli félnek. Itt eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba, hiszen a munkálta-

¹⁵ Mt. 33. §.

¹⁶ LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: *A magyar munkajog I.* Budapest, Vince Kiadó, 2001. 31.

¹⁷ Lehoczkyné Kollonay Csilla e körben említi meg a közalkalmazotti jogviszonyt is, ahol a tényleges munkáltató költségvetési szerv és az anyagi feltételeket biztosító fenntartó elkülönülése „jellegesen elfedi és eltorzítja a munkajogviszonyban tipikusan érvényesülő alapvető érdekviszonyt”. LEHOCZKYNÉ i. m. 82.

¹⁸ Ha két személy egymást váltja az egyik pozícióban, úgy tartozásátvállalásról, illetve engedményezésről beszélünk. Ha egyszerre áll azonos érdekállásban több személy, úgy újabb két esetet kell elkülöníteni. Az elsőben a több személy között a kötelek tárgyilag megosztott, azaz mindegyik személy a kötelek tárgyának egy része tekintetében áll kötelemben (osztott kötelek). Ilyen eset például, ha az ingatlant két vevő vásárolja meg, fele-fele arányban. Ha viszont a szolgáltatás oszthatatlan, úgy a szolgáltatás egészében követelhető, illetve teljesítendő mindegyik személy által (osztatlan kötelek). Az osztatlan kötelekben belül különböztetünk meg együttes és egyetemleges köteleket, aszerint, hogy az adósok csak együtt teljesíthetnek, vagy bármelyik adóstól a teljes szolgáltatást lehet követelni, és a teljesítéssel a kötelek valamennyiükkel szemben megszűnik. Részletesen lásd: SZLADITS Károly: *A magyar magánjog vázlat. Második rész.* Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1935. 110–119. Erre az elméleti felosztásra épül a hatályos szabályozás is, lásd Ptk. 6:28–6:33. §.

tói jogok és kötelezettségek teljessége megillet, illetve terhel, ezért nincs szó a munkaerő átengedéséről sem. Míg a munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő jogállása különböző, a több munkáltatóval létrejött munkaviszonyban – mint fentebb láthattuk – csupán többszöröződik a munkáltatói pozíció, de ezek azonos érdekállást jelentenek. A kölcsönzés tehát több érdekállású, a több munkáltatóval létesített munkaviszony pedig többalanyú kötelem. Míg a munkaerő-kölcsönzésnél a munkaszerződés aláírásakor nem feltétlenül ismert a kölcsönvevő személye, illetve annak kiválasztásához nem is szükséges a munkavállaló beleegyezése, a több munkáltatóval létesített munkaviszonynál a munkavállaló csak a szerződést kötő munkáltatók részére köteles teljesíteni. További különbség, hogy a több munkáltatóval létesített munkaviszony nem csak három, hanem több alanyú is lehet. Természetesen minél több munkáltató szerepel a jogviszonyban, annál bonyolultabb összehangolni a jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését.

A több munkáltatóval létrejött munkaviszony tehát nem a munkaerő átengedésére, hanem közös foglalkoztatásra irányul. Ez a jogviszony nem fogható fel több párhuzamosan fennálló munkaviszony együttesének, hanem a felek közötti minden viszony szétválaszthatatlan egységet képez, amely a munkavállaló teljesítése során is fennmarad. Ezzel szemben a szintén többalanyú, a munkavállalói pozíció többszörözésével járó munkakör-megosztásnál a teljesítés a legtöbb szempontból úgy ítélandó meg, mintha az egyes munkavállalóknak önálló jogviszonya lenne a „közös” munkáltatóval.¹⁹

A több munkáltatóval fennálló munkaviszony és a kirendelés elméleti elhatárolása kézenfekvő, hiszen az előbbi egy atipikus munkaviszony, utóbbi pedig egy munkáltatói utasítás. A kirendelés lényege is az, hogy két munkáltató megosztja a foglalkoztatással kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket. A fő különbség, hogy ez csak ideiglenes lehet, noha az éves 44 munkanapos korlátot kollektív szerződés fellazíthatja, csökkentve az intézmények közötti különbséget.²⁰ Emellett míg az egy munkáltatóval létesített munkaviszony fennállása alatt rendkívüli esetnek tekinthető egy harmadik fél megjelenése, akinél a munkavállaló teljesíti kötelezettségeit, a több munkáltatóval fennálló munkaviszonyt eleve erre hozzák létre a felek.

A munkáltatói jogkör megosztása mindkét esetben elsősorban a felek megállapodásán múlik. A kirendelés kapcsán az Mt. csupán annyit rögzít, hogy a kirendelés ideje alatt a munkavállalóra a fogadó munkáltatónál érvényes munkarend az irányadó, illetve nyilvánvaló, hogy a munkaszerződést módosítani, a jogviszonyt megszüntetni csak a jogviszonyban álló kirendelő munkáltató jogosult.²¹ Hasonlóság, hogy a kirendelés alatt a munkavállalót ért károkért a két munkáltató egyetemlegesen felel.²² Minden egyéb kérdésben a feleknek kell megállapodni (pl. szabadság kiadása, bérfizetés, költségek viselése).

¹⁹ BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata*. Budapest, CompLex, 2012. 490., 493.

²⁰ Mt. 53. § és 57. §.

²¹ Mt. 96. § (4) bek.

²² Mt. 166. § (3) bek.

Hozzá kell tenni, hogy miközben a több munkáltatóval fennálló munkaviszony elhatárolása viszonylag egyszerű, jóval nagyobb a hasonlóság a kirendelés és a kölcsönzés között.²³ Egyrészt a kirendelésben érintett munkáltatók is „szétoszthatják” maguk között a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket úgy, ahogy ez a kölcsönzésnél valósul meg. Másrészt nincs egyértelmű tilalom arra, hogy a munkavállalót fogadó munkáltatótól ellenértéket kérjen a kirendelő munkáltató. Megítélésem szerint erre ennek ellenére nincs lehetőség, hiszen ezzel – ha csak rövid idejű kikölcsönzésekre, de – megkerülhetővé válnának a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásához megkövetelt feltételek.²⁴ Tekintettel arra, hogy a gyakorlatban számos esetben előfordult a munkaerő-kölcsönzés kirendeléssel történő leplezése,²⁵ megítélésem szerint indokolt lett volna az ellenérték kifejezett tilalmát megőrizni a kirendelés szabályai között. E nélkül a szabályos megoldásokat kereső munkáltatók és az ellenőrzést végző hatóságok helyzete is bizonytalanabbá vált.

A több munkáltatóval fennálló munkaviszony és a kölcsönzés ütközése is elképzelhető. Mivel a szabályozás a legtöbb kérdést a felek megállapodására bízta, nem kizárt, hogy a gyakorlatban a munkaerő-kölcsönzést leplező konstrukciók is kialakulhatnak, ahol a jogok többségét gyakorló munkáltató bújtatott ellenérték fejében biztosítja a munkaerőt a szerződést kötő további munkáltató partnereinek.

A három vizsgált intézmény jellemzőit az alábbi táblázat összegzi.

	Több munkáltatóval fennálló munkaviszony	Munkaerő-kölcsönzés	Kirendelés
Az intézmény jellege	Atipikus munkaviszony		Munkáltatói utasítás
Munkáltatói szervezetek száma	2, vagy több, minden fél szerepel a munkaszerződésben	2, a kölcsönvevő nem fél a munkaszerződésben	2, a fogadó munkáltató nem fél a munkaszerződésnél
A harmadik (további) fél megjelenése...	...eleve a jogviszony jellegéből ered.		...rendkívüli körülmény a jogviszony fennállása alatt.
A bér fizetésére köteles munkáltató	Megállapodás kérdése.	A kölcsönbeadó.	Megállapodás kérdése.

²³ Az elhatárolás világosabb volt az 1992. évi Mt. 106. §-a alapján, amely szerint a munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhattak meg, amelyek tulajdonosi kapcsolatban állnak egymással. E két megkötést a mai szabályozás már nem tartalmazza. A kirendelő és a fogadó munkáltató tehát egymástól teljesen független is lehet.

²⁴ A korábbi törvény még megengedte, hogy a munkabért és közterheit az a munkáltató viselje, akihez a munkavállalókat kirendelték (1992. évi Mt. 106. §). Ma erre sincs szabály, ami a jöhíszemű munkáltatók számára is jogi kockázatot jelent: az is felvetheti a tiltott munkaerő-kölcsönzés gyanúját, ha csak a foglalkoztatási költségek viselésére köteleztük a fogadó munkáltatót.

²⁵ Lásd pl. Mfv.I.10.349/2008/2.; BH2008. 99; Mfv.I.10.401/2009/3.

A munkaviszony megszüntetésére jogosult munkáltató	Megállapodás kérdése.	A kölcsönbeadó.	A kirendelő.
A többoldalú helyzet időbeli korlátja	Nem korlátozott.	Egy kikölcsönzés legfeljebb 5 évig tarthat.	44 munkanap évente, amitől kollektív szerződés eltérhet.
A munkáltatók felelőssége	Egyetemleges minden munkavállalói igénnyel szemben.	A kikölcsönzés/kirendelés során a munkavállalót ért károkért egyetemleges felelősség.	

4. A több munkáltatóval fennálló munkaviszony létesítése

A több munkáltatóval fennálló munkaviszony egy munkaszerződésen alapul, amelyet a munkavállaló és kettő vagy több munkáltatója kötnek, és amely alapján a munkavállaló valamennyi munkáltatója számára ugyanazt a munkát végzi. A törvény miniszteri indokolása e jogviszonyt a részmunkaidő speciális formájának tekinti, ami a munkáltatók szempontjából jól jellemzi az intézmény felépítését. Egyik munkáltató sem rendelkezik a munkavállaló szerződés szerinti munkaidejének egészével, hanem azon a szerződést kötő többi munkáltatóval osztozik. Erről célszerű külön megállapodásban rendelkezni, bár a munkaidő felosztása eseti jellegű is lehet. Fontos továbbá, hogy nem a munkakör többszöröződéséről van szó, a munkavállaló tartalmilag ugyanazokat a feladatokat teljesíti mindegyik szerződéses partnerének.²⁶ A munkavégzés helye ugyanakkor több földrajzi helyet is felölelhet, ha azt nagyobb földrajzi egységként határozzák meg a felek.²⁷

Több munkáltatóval közalkalmazotti jogviszony is létesíthető, az Mt. 195. § alkalmazását ugyanis a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) nem zárja ki. Nincs akadálya például, hogy a települési önkormányzat által fenntartott óvoda, művelődési ház és helytörténeti múzeum közösen foglalkoztasson egy kertészt, vagy karbantartót. Elvileg arra sincs tilalom, hogy a jogviszonyban részt vevő egyik munkáltató a Kjt., egy másik pedig az Mt. hatálya alatt álljon. Egy ilyen konstrukció azonban nyilvánvalóan kezelhetetlen lenne. Foglalkoztatási törvényeink hatályát a munkáltató személye határozza meg, ami ebben az esetben oda vezetne, hogy azt sem tudjuk megmondani, a munkát végző vajon munkavállaló, vagy közalkalmazotti. Különösen aggályos lenne egy ilyen tényállás, ha a munkabért a közalkalmazotti munkáltató fizetné, ezzel közpénzből finanszírozott, ingyen munkaerőhöz juttatva a versenyszférához tartozó másik munkáltatót.

Kérdéses, hogy lehet-e a hagyományos munkaviszonyra létesített munkaszerződést több munkáltatóval fennállóra módosítani és viszont, vagy itt olyan súlyú változásról van szó, ami már új jogviszony létesítését kívánja meg. Valójában nincs sem-

²⁶ Az Mt. 195. § (1) bekezdése ugyanakkor eltérést engedő, elvileg tehát azt sem lehet kizárni, hogy az egyes munkáltatóknak teljesített munkakörök részben eltérőek, lásd Mt. 213. § b) pont.

²⁷ Például, az adótanácsadó munkavállaló az öt közösen foglalkoztató mindhárom budapesti cég székhelyén kötelezhető munkavégzésre, ezért munkahelyként Budapestet határozták meg a szerződésben.

mi az Mt. szövegében, ami tiltaná ezt az átmenetet.²⁸ Mint ahogy a polgári jogban sincs akadálya, hogy a jogviszonyban álló felek egy külső felet bevonjanak a jogviszonyba, vagy egyiküket elbocsássák abból, minden érintett közös megegyezésével. A szerződés módosítása „nem jelenti azt, hogy a feleknek új alapokra kellene helyezniük a szerződésüket, vagyis minden olyan kérdésben újra meg kellene állapodniuk, amelyet szerződésükben már rendeztek”.²⁹ A hagyományos és a több munkáltatóval létesített munkaviszony közötti átjárhatóságnak tehát véleményem szerint nincs akadálya a szerződés módosításával. Hasonló álláspontot tükröz az az okfejtés is, amely szerint, ha a természetes személy munkáltatónak több örököse van, az örökgyóval fennálló munkaviszony az örökösökkel, mint több munkáltatóval létesített munkaviszonnyá módosul.³⁰

Természetesen az újabb munkáltató jogviszonyba lépésével a munkavállaló munkaideje nem növekszik, feladatait tehát továbbra is csak az eredeti munkaidő – és munkakör – keretei között köteles ellátni, még ha immár több munkáltató részére is.³¹

5. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megoszlása

Mivel a több munkáltatóval létesített munkaviszonyban minden munkáltató ugyanannak a munkaviszonynak alanya, jogaik és kötelezettségeik egyezők. A törvény csupán két kérdésben tesz közöttük különbséget. Egyrészt, a munkaszerződésben meg kell állapodni arról is, hogy melyik munkáltató fizeti a munkabért, másrészt, meg kell határozniuk, hogy melyikük felel majd a közterhekkel kapcsolatos kötelezettségekért. A munkáltatói szerepkör gyakorlásának minden más kérdésében a felek csak egymást korlátozzák, így erről célszerű megállapodniuk és a munkavállalót tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjéről.³² Például, bármelyik munkáltató jogosult utasítást adni, de csak úgy, hogy a munkavállaló a másik munkáltató által adott utasításokat is teljesíteni tudja.

Fontos garancia, hogy a munkáltatók munkavállalóval szembeni felelőssége független a megállapodásuktól. A törvény szerint ugyanis a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.³³ Így a munkavállaló bármelyik munkáltatójával szemben felléphet, függetlenül attól, hogy azok hogyan rendezték maguk között a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek teljesítését.³⁴ A munkáltatói pozíció többszöröződésével járó egyéb helyzetek többségével

²⁸ Az már csak technikai kérdés, hogy egy ilyen változást tudnak-e kezelni (pl. megfelelő bejelentő űrlapokkal) a társadalombiztosítási hatóságok és az adóhatóság.

²⁹ VÉKÁS i. m. 654.

³⁰ BERKE–KISS i. m. 251.

³¹ Ezzel szemben, amikor a munkavállaló egyszerre több munkavégzésre irányuló jogviszonyt tart fenn, a munkaidő és a munkaköri feladatok is többszöröződnek.

³² CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2012. 523.; KOZMA i. m. 321.

³³ Mt. 195. § (3) bek.

³⁴ Mt. 195. § (3) bek. A munkáltatók felelőssége adójogi szempontból is összekapcsolódik. Ha ugyanis

szemben,³⁵ az egyetemleges felelősség nem csak a kárigényekre, hanem bármely munkajogi igényre (pl. szabadság kiadása, tanulmányi szerződés teljesítése, végkielégítés) kiterjed. Ehhez képest sajnálatos jogtechnikai hiba, hogy míg a Ptk. károkozók egyetemleges felelősségére vonatkozó szabályát az Mt. alkalmazni rendeli munkaviszonyban is, az egyetemleges felelősség általános szabályát – amely az egyéb kötelezettségekre vonatkozik – nem.³⁶ Így a több munkáltatóval fennálló munkaviszony egyik legfontosabb szabálya – mögöttes polgári jogi háttér hiányában – komoly jogalkalmazási problémákat vet fel.³⁷

Az alábbiakban a munka díjazása és a munkaviszony megszűnése, megszüntetése kapcsán tekintem át a munkáltatói szerepkör megosztásának lehetőségeit, mivel e két kérdéskörrel maga az Mt. is rendelkezik.

5.1. A munka díjazása

A törvény szerint a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.³⁸ Például a munkabért a munkáltatók egyenlő arányban fizetik, vagy a munkavállaló által részükre teljesített munkaidő arányában. Az is lehetséges, hogy csak egyikük felelős a teljes munkabérről, a többiek pedig valamely polgári jogi jogviszony alapján megtérítik részére a rájuk eső költséget.³⁹

A munkabérről felelős munkáltató kijelölése nagy rugalmasságot ad a munkáltatóknak, ami a több munkáltatóval fennálló munkaviszony egyik fő vonzereje lehet. Ez ugyanis lehetővé teszi, hogy a felek mindig oda telepítsék a bérköltségeket, ahol arra megfelelő fedezet van, vagy ahol a legkedvezőbb feltételekkel fizethetőek a közterhek. Ezt az előnyt ugyanakkor beárnyékolja az a jogi bizonytalanság, hogy ilyen megállapodás esetén hogyan térítheti meg a munkáltató a rá eső költséget a bért fizető másik munkáltatónak. Erre ugyanis nincs egyértelmű szabályozás.⁴⁰

a kijelölt munkáltató az esedékes adót nem fizette meg és azt tőle nem lehet behajtani, az adó megfizetésére határozattal kötelezhető bármely másik munkáltató, egészen addig, amíg valamelyik teljesít, vagy tőle az adót be lehet hajtani [Art. 35. § (2) bek. j) és k) pontok].

³⁵ Munkaerő-kölcsönzés [Mt. 221. § (4) bek.], iskolaszövetkezeti munkaviszony [Mt. 226. § (3) bek.], kirendelés [Mt. 166. § (3) bek.].

³⁶ Az Mt. 31. §-a szerint a Ptk. 6:29–30. §-ai nem alkalmazandóak, a kárfelelősség kapcsán viszont az Mt. 177. § felhívja a Ptk. 6:524. §-át.

³⁷ Ugyanez a probléma a munkáltató személyében bekövetkező változások esetén az átvevő és az átadó egyetemleges felelősségénél (Mt. 39. §) és az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban is, ahol az egyetemleges felelősség az egyenlő bánásmód biztosítására is kiterjed [Mt. 224. § (5) bek.].

³⁸ Mt. 195. § (2) bek.

³⁹ Más kérdés, hogy a törvény szerint a munkavállalóra a munkabér fizetéséért felelős munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki [Mt. 279. § (4) bek., lásd még alább], amiből úgy tűnhet, mintha a bérfizetési kötelezettség csak egyetlen munkáltatót terhelhet. Mivel azonban az idézett szabálytól eltérhetnek a felek, ezt nem zárhatja ki a bérfizetési kötelezettség megosztását.

⁴⁰ Egyetértőnek tűnik a gyakorlat abban, hogy ez az ellenérték nélküli ügylet nem tartozik az általános forgalmi adóról szóló 2007. évi CXXVII. törvény 2. §-a alapján annak hatálya alá, és erről számlát nem kell kiállítani (<http://www.adoertesito.hu/opencontent.php?id=7220>).

A munkáltatóknak azt is ki kell jelölni maguk közül, aki a közterhek megfizetésével, bevallásával, bejelentésével kapcsolatos kötelezettségeikért felelős. Ha a kijelölésre írásban a munkaviszony létesítésével egyidejűleg nem kerül sor, a munkaviszony valamennyi munkáltatója 500.000 forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható, illetve a kötelezettségek teljesítésére bármelyikük kötelezhető.⁴¹ Bár nem kötelező, de a közterhek szempontjából érdemes ugyanazt a munkáltatót kötelezettnek kijelölni, aki a munkabért is fizeti. Ugyanakkor a bevételnek nem számító juttatást, valamint a béren kívüli juttatásokat több munkáltató is biztosíthatja együttesen. Ez abból a szabályból ered, miszerint ilyen esetben a törvény szabályait (pl. a kedvezményes közterhekkel adható összeghatárokat) valamennyi munkáltató ilyen juttatásának együttes összegére vonatkozóan kell irányadónak tekinteni.⁴²

A munkabéért és a közterhekkel kapcsolatos kötelezettségeikért felelős munkáltató személyének meghatározásán túl a feleknek még egy kérdésben kell döntenie. A törvény szerint a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalóra a bérfizetésért felelős munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.⁴³ A felek ismét nagy szabadságot élveznek. Ha a jogviszonyban részt vevő több munkáltatónál is van hatályos kollektív szerződés, számukra a legkedvezőbbet választhatják ki. Véleményem szerint azonban arra nincs lehetőség, hogy olyan munkáltatót jelöljenek ki, ahol nincs is hatályos kollektív szerződés. Ez ugyanis visszaélésszerűen csak az egyébként irányadó kollektív szerződés kijátszására irányulna. Ugyan a törvényből az következik, hogy az eltérő megállapodáshoz a munkavállaló beleegyezése is szükséges, aligha kétséges, hogy az alkalmazandó kollektív szerződést a munkáltatók fogják meghatározni. Ilyenkor tehát a kollektív szerződés hatályát a felek választása határozza meg, hasonlóan ahhoz a korábbi bírói gyakorlathoz, miszerint a felek a munkaszerződésben kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását akkor, ha a munkáltatóra egyébként a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.⁴⁴

A több munkáltatóval fennálló munkaviszony rugalmassága tehát a munka díjazása szempontjából három elemen nyugszik. Egyrészt, a munkáltatók eldönthetik, melyikük fizessen munkabért, másrészt dönthetnek a közterhekkel kapcsolatos kötelezettségek telepítéséről is. Végül, meghatározható – igaz, a munkavállaló beleegyezésével – az alkalmazandó kollektív szerződés is. Nincs akadálya, hogy a három kérdésre három különböző munkáltatót jelöljenek meg a felek. Például, az egyik munkáltató fizeti a nettó munkabért, egy másik a közterheket, és a felek a harmadik munkáltatónál hatályos kollektív szerződés alkalmazásában állapodnak meg. Természetesen a

⁴¹ Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (Art.) 16. § (4a) bek., 172. § (2a) bek., 178. § 23. pont; a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 4. § a) 8. pont; egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 454. § (5a) bek.

⁴² A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 14. pont.

⁴³ Mt. 279. § (4) bek.

⁴⁴ LB Mfv. II. 10.137/2001/5.

legtöbb esetben nem ésszerű a bérszámfejtéssel kapcsolatos egyes feladatokat más és más munkáltatókra terhelni, de a felek akár így is megállapodhatnak.

Mivel a munkavállaló több munkáltatói szervezetbe integrálódva dolgozik, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének⁴⁵ alkalmazása számos kérdést vet fel. A jogviszonyban érintett munkáltatók természetesen egymástól teljesen függetlenül alakíthatják ki bérezési rendszerüket. A közösen foglalkoztatott munkavállaló kapcsán mégis összekapcsolódnak. Nincs világos iránymutatás a jogszabályokban arra, hogy kivel szemben jogosult egyenlő díjazásra a munkavállaló, ha összehasonlítható helyzetű kollégája több munkáltatójánál is van, ám ezeknél más a díjazási rendszer. Az elvnek leginkább megfelelő megoldás az volna, ha a munkavállaló díjazását mindig aszerint állapítanák meg, hogy éppen melyik munkáltató javára teljesített. Ez azonban a gyakorlatban nyilvánvalóan kivitelezhetetlen, még akkor is, ha egyébként időben szétválasztható lenne, éppen melyik munkáltatónak teljesít.

A munkáltatók egymás közötti viszonyának nem csak a munkavállalóval szembeni felelősség kapcsán van jelentősége. A kijelölt munkáltató felel az adójogi és társadalombiztosítási kötelezettségek teljesítéséért, így a hatóságok öt vonják felelősségre jogsértés esetén. A szabálytalanság mögött azonban számos esetben közös mulasztás állhat. Például, azért került késedelmesen benyújtásra egy bevallás, mert a többi munkáltató nem adta meg az ahhoz szükséges adatokat. Hasonlóan a kijelölt munkáltatóval szemben lép fel az egészségbiztosítás visszatérítési igényekkel, ha a munkavállalót a munkavégzés során baleset éri. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a baleset bekövetkezéséért ne lehetne valamelyik másik munkáltató felelős. Ezeket a felelősségi kérdéseket a munkáltatóknak célszerű előre rendezniük megállapodásukban.

5.2. A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

A többalanyú felépítés a munkaviszony megszüntetését igen bonyolulttá teszi. Az általános szabályok szerinti megszűnési okok tekintetében megállapítható, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése kivételével azok fogalmilag minden munkáltató vonatkozásában megszüntetik a jogviszonyt.⁴⁶ Ettől eltérően, ha az egyik munkáltató jogutód nélkül megszűnik, attól a többiek tekintetében a jogviszony fennmarad, feltéve persze, ha legalább két munkáltató megmarad. Speciális megszűnési ok ugyanis, ha a munkáltatók száma egyre csökken. A törvény ezt a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével egyező helyzetnek tekinti. Így a munkavállaló jogosult annyi időre járó távolléti díjra, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.⁴⁷ Mivel tehát a munkáltatók számának egyre csökkenésével a jogviszony automatikusan nem

⁴⁵ Mt. 12. §.

⁴⁶ Munkavállaló halála, határozott idő lejárat, jogviszonyváltás [Mt. 63. § (1) bek.], de ide sorolható a közügyektől eltiltás is, amely a bírói gyakorlat alapján szintén megszűnési ok, és jelen esetben szintén minden munkáltatóra kihat.

⁴⁷ Mt. 63. § (2) bek., 195. § (5) bek.

módosul hagyományos munkaviszonnyá, az utolsó munkáltatónak és a munkavállalónak újabb munkaszerződést kell kötnie, ha jogviszonyukat fenn kívánják tartani.⁴⁸

Dogmatikailag nem kérdőjelezhető meg, hogy egy több munkáltatóval fennálló munkaviszony nem tartható fenn, ha a munkáltatói pozícióban csak egy alany marad. A gyakorlatban azonban problémát jelenthet, hogy a munkáltatók mesterségesen is tudnak olyan szituációt teremteni, hogy csak egyikük maradjon jogviszonyban. Például a munkáltató egy felszámolási eljárás elé néző céget használ partner munkáltatónak, és amikor jelentős munkaerőre van szüksége, a két cég közösen köt munkaszerződést. Ha ez a felvett létszám már nem szükséges, a felszámolás megindításra kerül. Amint a partnert törölték a cégnyilvántartásból, a közösen alkalmazott munkavállalók munkaviszonya megszűnik. Bár a felmentési időre járó távolléti díjat és a végkielégítést így is ki kell fizetni, ezzel a technikával megkerülhetővé válnak a felmondási védelmek, a csoportos létszámcsökkentés szabályai, vagy a felmondás indokolásával kapcsolatos kötelezettségek. A munkavállaló ilyen esetben a joggal való visszaélésre⁴⁹ hivatkozva vitathatja munkaviszonya megszüntetésének jogszerűségét, ám ezt neki kell bizonyítania a perben. Azt is rendeltetésellenesnek tekinthetjük, ha egy munkáltató azért lép ki felmondással a jogviszonyból, hogy ezzel a jogviszony megszűnését másik munkáltató vonatkozásában is előidézze.⁵⁰

A megszüntetési eseteknél a főszabály az, hogy a munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató, vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.⁵¹ A több munkáltató által létrehozott munkaviszonyban tehát bármely fél jogosult egyoldalú nyilatkozatával valamennyi munkáltatóra kiterjedő hatállyal megszüntetni a jogviszonyt. Az egyik munkáltató megszüntető nyilatkozata így kihat a többi munkáltatóra is. Ettől azonban eltérően is megállapodhatnak a felek, például annak kikötésével, hogy minden munkáltató csak a maga vonatkozásában jogosult a jogviszonyt megszüntetni. Az is lehetséges, hogy a felek a munkaviszony megszüntetésének jogát csak meghatározott munkáltatóknak biztosítsák, ezzel tehát kizárhatják a jogviszony megszüntetésének jogából az egyik, vagy több munkáltatót.⁵² A részleges megszüntetési jog a munkavállalónak is biztosítható, azaz megengedhető, hogy úgy zárjon ki felmondással egy munkáltatót a jogviszonyból, hogy a többi – legalább két – munkáltatójával fennmaradjon a jogviszony.

Az egyoldalú megszüntetési jogcímeznél (felmondás, azonnali hatályú felmondás) tehát a felek megegyezésétől függ, hogy a megszüntető nyilatkozat minden munkáltató vonatkozásában a munkaviszony végét eredményezi-e. Ha azonban az egyoldalú megszüntető nyilatkozat révén csak egy munkáltató maradna, a jogviszony automatikusan megszűnik. Nincs akadálya a részleges közös megegyezésnek sem. Azaz,

⁴⁸ CSÉFFÁN i. m. 524.

⁴⁹ Mt. 7. §.

⁵⁰ A munkáltatók közötti esetleges jogvita nem a munkaügyi bíróság, hanem az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozna.

⁵¹ Mt. 195. § (4) bek.

⁵² Mivel azonban a megszüntetési lehetőségeket rögzítő 64. § kógens, olyan értelmezés is lehetséges, hogy semelyik fél nem zárható ki a megszüntetés jogából [Mt. 85. § (1) bek. b) pont].

a munkavállaló és valamely munkáltató közös megegyezésével az adott munkáltató kiléphet a munkaviszonyból. Ha a munkavállaló a közös megegyezéssel az egész jogviszonyból szabadulni kíván, úgy a megállapodáshoz mindegyik munkáltató beleegyezését meg kell szereznie.

A munkaviszony részleges megszüntetését lehetővé tévő megállapodás persze igen kockázatos lehet. A munkáltatók közötti felelősség- és kockázat megosztást ugyanis felboríthatja a jogviszonyból távozó munkáltató. Különösen igaz ez, ha a bérfizetésért felelős munkáltató lép ki, vagy ha a munkavállaló jogosult egyoldalúan kizárni egy munkáltatót a jogviszonyból. A megszüntetési jog gyakorlásának szabályozása ezért gondos körültekintést kíván meg.

A munkáltatók egyetemlegesen felelőssége a munkaviszony végén teljesítendő kötelezettségekért (végkielégítés, felmentési időre eső távolléti díj, igazolások kiadása stb.) is fennáll és a jogellenes megszüntetés esetén is irányadó. Utóbbi esetben a munkavállaló a választása szerinti munkáltató ellen indíthat munkaügyi pert, az alperes tehát más is lehet, mint aki a megszüntető nyilatkozatot közölte.

6. Összegzés

Számos esetben ésszerű választás, ha egy munkavállalót több munkáltató foglalkoztat. Az új Mt. – ezekre a gyakorlati igényekre reagálva – a több munkáltatóval fennálló munkaviszony bevezetésével megteremtette a megfelelő jogi kereteket ezekre a helyzetekre.

A jogalkotó követte a Magyar Munka Tervben kijelölt irányvonalakat, és törvényi szinten csak a több munkáltatóval fennálló munkaviszony alapjait szabályozta, minden részletet a felek megállapodására hagyva. Ez a technika a gyakorlat számára egyszerűen lehet vonzó és taszító. Vonzó annyiban, hogy a felek a saját egyedi igényeik alapján megállapodásukkal „testre szabhatják” ezt az intézményt, ami különösen a kettőnél több munkáltatót érintő jogviszonyoknál lehet fontos. A számos kérdést nyitva hagyó szabályozás viszont habozásra készítő is lehet, hiszen a felek nem egy kész modellt kapnak, hanem csak egy önmagában működésképtelen vázat. Ennek tartalommal való feltöltése időt, szakértelmet és ezáltal pénzt igényel, ami – főleg az egyébként célközönségnek számító – kis- és középvállalkozások számára nem feltétlenül áll rendelkezésre.

A munkáltatók egyetemleges felelőssége okán a jogintézmény csak olyan felek között lehet életszerű választás, ahol teljes a bizalom. A klasszikus példával élve, az irodaház tucatnyi bérlője akkor fog közösen foglalkoztatni egy recepciós munkavállalót, ha tökéletesen bíznak a másik 11 félben, hiszen egymás magatartásáért is felelősségre vonhatóak lesznek.

Az új jogviszony még számos bizonytalanságot vet fel, amelyek a felek megállapodásával kezelhetőek. Ha kialakulnak a több munkáltatóval fennálló munkaviszonnyal kapcsolatos működő minták, és ezeket a munkáltatók terjesztetni kezdik, az intézmény fényes jövő elé nézhet.

