

Waldmann Gábor¹: Munkaerő-kölcsönzés és a szerződéskötési szabadság korlátozása

Debreceni Jogi Műhely, 2008. évi (V. évfolyam) 1. szám, Különszám (2008. január)

A „hagyományos” munkaviszonytól eltérő munkavégzési formák elnevezésére a 80-as évek elején jelent meg az „atipikus munka” (atypical job) kifejezés. Más elnevezések is születtek – mint pl. a flexibilis munka –, de a legáltalánosabban az „atipikus” elnevezés terjedt el.

Az „atipikus” munkavégzési formák közé tartozik minden olyan foglalkoztatás, amely valamely elemében eltér a hagyományos munkaviszonytól.

Hagyományos foglalkoztatásnak a határozatlan időre szóló, teljes munkaidőben történő munkavégzés minősül.

Magyarországon a napjainkban legelterjedtebb atipikus foglalkoztatási formák a következők:

- határozott idejű foglalkoztatás, amelybe az idegymunka is besorolható,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- távmunka,
- munkaerő-kölcsönzés.
- bedolgozói jogviszony,
- alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás.

Ezen foglalkoztatási formákról megállapítható, hogy a nemzetközi munkajogi gyakorlat legdinamikusabban fejlődő területének minősülnek, ami meghatározó szerepet játszik a különböző országok munkaerő-piaci rugalmasságának növelésében.

A magyar munkajog a kezdeti időszakban egyáltalán nem szabályozta a munkaerő-kölcsönzést, azt csak 2001. évi XVI. törvény iktatta be a Munka Törvénykönyvébe (továbbiakban Mt.). A szabályozás azonban még nem mondható tökéletesnek, amit az időközben megvalósított módosítások is tükröznek. A módosításokat és a szabályok rendszeres felülvizsgálatát az egyes munkáltatói magatartások is indokoltá tették, hiszen sok cég arra használta a kölcsönzés intézményét, hogy a hagyományos munkaviszonyhoz képest kedvezőtlenebb feltételekkel alkalmazza a kölcsönzött munkavállalókat, ezért fontos az ilyen munkavállalók védelmének részletes szabályozása.

Jelen tanulmányomban a munkaerő-kölcsönzés előnyeit mutatom be, illetve egy olyan rendelkezést, amely a munkaerő-kölcsönzés szabályainak be nem tartását szankcionálja.

A munkaerő-kölcsönzés lényege

A munkaerő-kölcsönzés olyan jogi foglalkoztatást jelöl, amely – elvileg - egy rövidebb időtartamú munkavégzés megvalósítását szolgálja, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval (továbbiakban: kölcsönbeadó) létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége alapvetően munkaerő kölcsönzésére irányul, a munkavállaló munkaerejét pedig egy harmadik munkáltató (továbbiakban: kölcsönvevő) használja fel.

A munkaviszony a kölcsönbeadóval jön létre, a munkavállaló tényleges foglalkoztatása azonban a kölcsönvevőnél valósul meg.

A munkáltatói jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

A kölcsönvevő annak ellenére rendelkezik bizonyos munkáltatói jogokkal a munkavállaló felett, hogy közöttük nem jön létre munkaviszony, nem kötnek munkaszerződést.

A munkaerő-kölcsönzés előnyei

A piacgazdaságokban a vállalatok általában nem tudnak folyamatos, egyenletes leterheltséget biztosítani, így a munkavolumen nem tervezhető pontosan.²

A kölcsönvevő szemszögéből vizsgálva elsőként az előnyöket megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés intézményének igénybevételével a cégeknek nem kell megnövelniük a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók létszámát az időszakosan jelentkező munkaerő-igény miatt. Kölcsönözhetnek munkavállalót az átlagosnál nagyobb megrendelések teljesítésére, igényhez kötött, vagy szezonális csúcsidekben jelentkező többletmunkák elvégzésére, ideiglenesen távollévő – pl. szülési szabadság, gyes - munkavállalók helyettesítésére stb. A hazai gyakorlat azt mutatja, hogy a nyári szabadságolások miatt is sok vállalat igénybe veszi a munkaerő-kölcsönző cégek szolgáltatásait.

Így a megkívánt számú dolgozó fog a munkáltató rendelkezésére állni úgy, hogy a cégeknek nem kell álláshirdetések feladásával, állásinterjúk lefolytatásával, munkavállalók bejelentésével, a munkaviszony megszüntetésével foglalkoznia, ugyanis az adminisztrációs feladatok elvégzése – munkaszerződés megkötése, megszüntetése, bérszámfejtés, adók járulékok fizetése stb. – a kölcsönbeadó feladata.

Továbbá nem elhanyagolandó körülmény az sem, hogy a kölcsönzött munkavállaló olcsóbb a vállalatok számára.

A kölcsönzés intézményét bizonyos munkavállalói rétegek is kifejezetten előnyben részesítik. Tipikusan ilyenek a különböző egyetemeken tanuló fiatalok és a pályakezdők, akik még nem tudják pontosan, hogy hol és milyen területen szeretnék magukat hosszú időre elkötelezni, jól tudják használni a munkaerő-kölcsönzést minél több tapasztalat és referencia megszerzésére.³ Személyes – németországi - tapasztalataim alapján is megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés a legalkalmasabb munkavégzési lehetőség rövidebb – akár egy-két hetes – egyetemi szünetek alatt. Miután több alkalommal is dolgoztam egy munkaerő-kölcsönző cégen keresztül különböző munkahelyeken, annak sem volt akadálya, hogy 10 napra szóló határozott idejű szerződést írjunk alá rövidebb egyetemi szünetek időtartamára.

A felek közötti jogviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között egy polgári jogi jogviszony jön létre, amelynek az Mt. alapján tartalmaznia kell legalább:

- a) a munkaerő-kölcsönzés időtartamát,
- b) a munkavégzés helyét,
- c) az elvégzendő munka jellegét.
- d) természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén - ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja - ezek ellentételezését.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között pedig munkaviszony jön létre. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek nevén, a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számán, valamint a munkavállaló és a kölcsönbeadó lényeges adatain túlmenően:

- a) azt, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- b) a munkavállaló személyi alaphárét,
- c) a munkavégzés jellegét vagy a munkakört.

Ki lehet kölcsönbeadó, illetve kölcsönvevő?

A Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) szerint kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel az Mt.-ben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek, és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

Kölcsönvevő pedig az a munkáltató lehet, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

A kölcsönbeadói minőség hiányának, illetve a munkaszerződés-kötés elmulasztásának következménye

2006. január 1-től az Mt. szabályai alapján abban az esetben, ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig

a) a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy

b) a kölcsönbeadó nem köt a munkavállalóval munkaszerződést, akkor a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával. A munkaviszony a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés által meghatározott időtartamra jön létre.

A jogalkotó ezen garanciális szabály bevezetésével azt akarja megakadályozni, hogy a kölcsönvevő egy fiktív, vagy a munkaerő-kölcsönzés szabályait be nem tartó kölcsönbeadótól kölcsönözzön munkavállalót, s így kerülje ki az adó- és társadalombiztosítási járulék-fizetési, esetleg bérfizetési kötelezettségeket.⁴

Ha a kölcsönbeadó nem felel meg az előírt feltételeknek, akkor a munkavégzés helye a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó megállapodása szerinti hely lesz, míg a személyi alpbér és a munkakör a munkavállaló munkaszerződésében foglaltaknak megfelelően alakul. Amennyiben nem jön létre munkaszerződés a kölcsönbeadó és a munkavállaló között, a munkavállaló munkakörét a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásában meghatározott munkavégzés jellege alapján kell megállapítani, személyi alpbérét pedig a kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alpbérére mértékének, azonos munkakört betöltő munkavállaló hiányában a kölcsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban, a kölcsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alpbér alapulvételével kell meghatározni

A kölcsönvevő e szabály következményeit úgy kerülheti el, hogy él az Mt. által biztosított lehetőséggel, és elkéri a kölcsönbeadótól legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig - az adózás rendjéről szóló törvény szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, biztosítási jogviszony kezdetéről szóló - állami adóhatósághoz teljesített bejelentése másolatát, valamint a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát.

A gyakorlatban azonban az a jellemző, hogy a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval egy határozatlan időre szóló keret-megállapodást köt, amely alapján változó számú munkavállalót kölcsönöz. A megállapodás megkötésekor természetesen minden kölcsönvevő ellenőrzi a fenti szabályok betartását, azonban a munkaszerződések megléte és a járulékfizetés

folyamatos nyomon követése majdhogynem lehetetlen. Továbbá ez nem a kölcsönvevő cég dolga, hanem a munkaügyi intézményrendszeré.⁵

A fent részletezett szabállyal kapcsolatban azonban több probléma is felvetődik.

Megállapítható, hogy a kölcsönvevő jóhiszemű és tisztességes eljárása ellenére is létrejöhet a munkaviszony közte és a munkavállaló között annak ellenére, hogy a kölcsönvevő éppen azért veszi igénybe a munkaerő-kölcsönzés intézményét, hogy elkerülje a szerződéskötést egy munkavállalóval.

Abban az esetben, ha a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó keretszerződést kötött határozatlan időtartamra, akkor az Mt. szabályai alapján a munkaviszony is határozatlan időtartamra jön létre.

A gyakorlati jogalkalmazás szempontjából pedig – ha a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre - kérdésként merül fel, hogy mit kell a feleknek tenniük:

- Meg kell kötniük egy munkaszerződést a tényleges munkavégzés megkezdésére visszamenő hatállyal? A kérdésre a válasz igen, tekintettel arra, hogy munkaszerződés nélkül senki sem foglalkoztatható.
- Ha a felek utólag kötik meg a munkaszerződést, akkor köthető-e ki próbaidő? Álláspontom szerint ebben az esetben egyértelműen nem a válasz. Hiszen próbaidő a munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor köthető ki. Ebben az esetben a törvény viszont a munkaviszony automatikus létrejöveteléről beszél, ami nincs munkaszerződéshez kötve. A felek pedig egy utólagos munkaszerződéssel nem köthetnek ki próbaidőt.

Álláspontom szerint ez a szabály indokolatlanul korlátozza a felek szerződéskötési szabadságát és a munkaerő-kölcsönzés előnyeit szünteti meg. Továbbá e szabály a kölcsönvevőt „bünteti” egy olyan kötelezettségszegés miatt, amit a kölcsönbeadó követett el. Álláspontom szerint ilyen esetekben indokoltabb lenne a kölcsönbeadó részére előírni, hogy fizesse meg a munkavállaló egyhavi személyi alapbérét és a felekre lehetne bízni, hogy kívánnak-e egymással munkaszerződést kötni.

¹ Dr. Waldmann Gábor, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, III. éves nappali tagozatos PhD hallgató, témavezető: Dr. Hajdú József egyetemi tanár.

² Gere Ilona: A munkaerő-kölcsönző cégek szerepe az atipikus foglalkoztatásban; Munkaügyi Szemle, 1999. május, 6-9. o.

³ Oroszi Babet: Kölcsönzött munkaerőként; Interjú kölcsönzéssel foglalkozó cégek vezetőivel, 2005. június 2., <http://jobpilot.hu/content/journal/kozeppont/2005/munkaerokolcsonzes.html>

⁴ Dr. Szűcs Péter: A munkaerő-kölcsönzés módosított szabályai a kölcsönvevő szemével; Munkajogász, 2006, 21-23. o.

⁵ OÉT: éles vita a munkaerő-kölcsönzésről, 2005. szeptember 26.