

## A munkaerő-kölcsönzés egyes kérdései

RADNAY JÓZSEF\*

### I.

Az EKG Tanácsának 91/383. számú irányelve rendelkezik egyebek között a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonsága javításáról. Az ebben foglalt meghatározás szerint munkaerő-kölcsönzésről (temporary employment relationship) van szó, ha a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég, mint munkáltató és a munkavállaló között munkaerő-kölcsönzésre irányuló megállapodás jön létre, melynek során a munkavállaló munkáját a munkaerő-kölcsönzést igénybe vevő vállalkozás számára, annak ellenőrzése alatt végzi (1. cikkely). Az irányelv általános rendelkezései a munkavállalók tájékoztatásával, azok képzésével, és rendszeres orvosi ellenőrzésével foglalkoznak (3-6. cikkely). Az irányelv további rendelkezései a munkaerő-kölcsönzés különös szabályait állapítják meg. Így a 7. cikk meghatározza, hogy a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatható munkavállalók igénybevétele előtt a kölcsönvevő a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég tudomására hozza a szükséges szakmai képesítéseket és a betöltendő munkakör sajátosságait. Ezeket a munkaerő-kölcsönző cég a munkavállalókkal közli. Ezen kívül a 8. cikk értelmében a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket - a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek nemzeti jogszabályok által megállapított felelősségének sérelme nélkül -, hogy a kölcsönvevő felelős legyen a munkavégzésre irányadó feltételek megtartásáért azzal, hogy e feltételek a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és az egészséggel kapcsolatos feltételekre korlátozódnak.

### II.

A Munka Törvénykönyvét a munkaerő-kölcsönzés szabályairól szóló fejezettel a 2001. évi XVI. törvény egészítette ki. Ez a fejezet több ízben módosult, illetve meghatározott rendelkezését az Alkotmánybíróság megsemmisítette. Főszabály szerint a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyra az Mt. szabályait a XI. fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy

\* Professor emeritus, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Jog- és Államtudományi Kar, Munkajogi Tanszék.

- alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet (Mt. 193/B. § (2) bek.),
- az Mt-nek a 193/P. §-a (1) bekezdésében felsorolt rendelkezései nem alkalmazhatók, továbbá
- a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás során az Mt. 193/P. §-a (3) bekezdésében megjelölt rendelkezések alkalmazásánál munkáltatón a kölcsönvevőt kell érteni.

A 193/C. § meghatározza a munkaerő-kölcsönzés fogalmát, mely szerint a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek engedi át. Ugyanezen § szerint a kölcsönbeadó a munkáltató, kölcsönvevő a kölcsönzés keretében a munkavállalót foglalkoztató, s mindketten megosztva gyakorolják a munkavállalóval szembeni jogukat, illetve teljesítik kötelezettségüket. Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette (Mt. 193/D. §). Ha a munkáltató törvényes feltételek nélkül folytatott munkaerő-kölcsönzést, nem érvényesíthet a munkavállalókkal szemben követelést az Mt. 101. §-a alapján.<sup>1</sup>

Az Mt. 193/D. § (2) bekezdése határozza meg azokat az eseteket, amelyek fennállása esetén a munkavállaló kölcsönzése tilos: Jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg. Munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót (EBH 1247.). A munkaerő továbbkölcsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre szóló szerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölték meg a munkavégzés helyeként és a foglalkoztatás ténylegesen ott történt (EBH 1641.). Ugyanez a § előírja a három fél együttműködési kötelezettségét, azt, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodással nem lehet korlátozni, kizárni azokat a jogokat, amelyek a munkavállalót jogszabály alapján megilletik, továbbá rendelkezik arról, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti, mindezek mellőzhetetlen rendelkezések (Mt. 193/D. § (3)-(6) bek.).

A törvény a kölcsönbeadó és a munkavállaló között létrejött egyes megállapodások semmisségét írja elő. Ezek: a munkaviszony megszűnése, megszüntetése után a kölcsönvevővel való jogviszony létesítésének tilalma, korlátozása, a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazási kötelezettsége, ha a kölcsönvevővel kíván jogviszonyt létesíteni (Mt. 193/E. § (1) bek.). További általános rendelkezések: a kölcsönzés során a munkáltatót megillető jogokat és

---

<sup>1</sup> LB Mfv.I.10.349/2008.

kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő – megállapodásuk szerint – megosztva gyakorolja. Kivételképpen a munkaviszony munkáltatói megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolja, és vele közli a munkavállaló a jogviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatát (Mt. 193/E. § (2) bek.), a munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni (Mt. 193/E. § (3) bek.), a nem kölcsönzés céljából létrejött munkaviszony nem módosítható kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásra (Mt. 193/E. § (4) bek.).

A munkabér-fizetési kötelezettség a kölcsönbeadót terheli, tekintet nélkül arra, hogy a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak járó díjat esedékességekor megfizette-e vagy sem (Mt. 193/F. § (1) bek.). Ugyancsak a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi, a munkáltatót terhelő adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése, kivéve a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodásban foglalt, a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal összefüggő kötelezettségeket, amelyek a kölcsönvevőt terhelik (Mt. 193/F. § (2) bek.). Az (1)-(2) bekezdés foglalt rendelkezések mellőzhetetlenek (id. § (3) bek.).

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyt az Mt. 193/G. §-a szabályozza, amely szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodást írásba kell foglalni és annak tartalmaznia kell legalább: a munkaerő-kölcsönzés időtartamát, a munkavégzés helyét, az elvégzendő munka jellegét, természetbeni munkabér, illetve juttatás esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezését (id. § (1) bek.); a megállapodásban foglaltakon túlmenően a kölcsönvevő írásban tájékoztatni köteles a kölcsönbeadót a munkarendről, a munkáltatói jogkört gyakorló személyről, a bérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, és az esetlegesen lényeges egyéb adatokról (id. § (2) bek.). E jogviszony keretében a kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgy-hónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni azokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez szükségesek (id. § (4) bek.).

A munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak

- a) a munkavállaló munkavédelmére,
- b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- c) az egyenlő bánásmód követelményére,
- d) a munkavégzésre,
- e) a munkakör átadás-átvételére,
- f) a munkaidőre és pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok betartása tekintetében,
- g) a természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében (id. § (5) bek.).

Ha a kölcsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölcsönbeadó nem felel meg az e törvényben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy a kölcsönbeadó nem köt a 193/H. § (1) bekezdés szerinti munkaszerződést, a munkaviszony a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön

létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával, a 193/G. § (1) bekezdés a/ pontja alapján meghatározott időtartamra (id. § (8) bek.). A (9)-(10) bekezdés alkalmazásakor, ha a munkaviszony időtartama a (8) bekezdés szerint nem határozható meg, a munkaviszonyt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni (id. § (12) bek.).

A kölcsönbeadó és a munkavállaló között fennálló munkaviszony és a díjazás különös szabályairól az Mt. 193/H. §-a rendelkezik. E rendelkezés szerint a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, és megállapodás szükséges a munkavállaló személyi alapbérében, valamint a munkakörben, vagy a munkavégzés jellegében. Továbbiakban ez a § a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő a munkavállalóval szembeni tájékoztatási kötelezettségét szabályozza.

A munkaviszony megszüntetése (193/I-193/M. §-ok). A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony közös megegyezéssel, azonnali hatállyal a próbaidő alatt, továbbá felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg írásba foglalt nyilatkozattal a törvény szabályai szerint (193/I. §). Felmondással a határozatlan időtartamú munkaviszony szüntethető meg a kölcsönbeadó vagy a munkavállaló által. A szabályozás a felmondás esetén főleg abban tér el az általános szabályoktól, hogy kölcsönbeadói felmondásnak a 193/J. § /3/ bekezdésének a-d/ pontjában felsorolt okból lehet helye és ilyenkor meghatározott kivétellel a munkavállaló a felmondási idő tartama alatt mentesül a munkavégzés alól. Azonnali hatályú felmondással a határozatlan vagy határozott időre szóló munkaviszonyt mind a munkavállaló mind pedig a kölcsönbeadó megszüntetheti meg. Előbbi a megszüntetést a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő a munkaviszonyra/foglalkoztatásra vonatkozó súlyos szabályszegésére, a kölcsönbeadó pedig arra alapíthatja, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegte, tehát közönséges gondatlanság is elégséges lehet. A gyakorlat szerint az Mt. 193/J. § (3) bek. b/ pontja alapján a munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő okból, képesség, adottság, készség hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti.<sup>2</sup> Ha a munkavállaló, akit munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztattak, jelentős kárt okozott a kölcsönvevőnek, emiatt a munkáltató jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással.<sup>3</sup> Az Alkotmánybíróság határozata szerint ilyen jogviszonyban is alkalmazni kell a felmondási tilalomra vonatkozó szabályokat.<sup>4</sup> A munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetését a 193/M. § szabályozza.

Szabadság kiadása (193/N. §). Munkaerő-kölcsönzés esetében is a rendes szabadság a munkavállalót megillető pihenőidő. Ezért azt munkanapnak nem minősülő napon nem lehet kiadni.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> LB Mfv.I.10.722/2005. – EBH 1538; LB Mfv.I.10.574/2006.

<sup>3</sup> LB Mfv.I.10.816/2007

<sup>4</sup> 67/2009.(VI.19.)AB

<sup>5</sup> LB Mfv.II.10.156/2007

Kártérítési felelősség (193/O. §). Ha a munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatónak okoz kárt az Mt. szabályait kell alkalmazni, ha pedig a foglalkoztatás körében a kölcsönvevőnek, a Ptk. 348. § (1) bekezdése szerint a kölcsönbeadó felel. A munkavállalónak a munkavégzés során okozott kárért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egyetemlegesen felel; a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben ért egyéb kárért a kölcsönbeadó tartozik felelősséggel. A rendelkezésre álló adatok szerint a magyarországi munkaerő - kölcsönzés jelentős. 2008. évben a munkaerő-kölcsönzőkkel munkaviszonyban álló 116.835 főt összesen 183.305 alkalommal kölcsönözték ki.

### III.

Németországban a munkavállaló iparszerű átengedéséről szóló törvényt 1972. évben fogadták el, azóta többször módosították. 1991. évben 4974 engedélyes foglalkozott munkaerő-kölcsönzéssel, 133.734 (2004. évben 399.789) munkavállalóra kiterjedően, akiknek mintegy 80%-a férfi volt.<sup>6</sup> A német jogban az iparszerű (nem igazi) munkaerő-átengedéstől megkülönböztetik az igazi munkaerő-kölcsönzést, melynél a munkavállaló általában a munkáltatónál, csak alkalmilag a kölcsönvevőnél végez munkát.<sup>7</sup> Kezdetben az ítélkezési gyakorlatnak nehézséget okozott a hatósági engedélyhez kötött munkaerő-átengedésnek az engedélyhez nem kötött vállalkozási szerződéstől való megkülönböztetése. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság 1978.11.8.-i ítélete szerint a megkülönböztetésnek alapja az, hogy a vállalkozó a gazdasági eredmény eléréséhez szükséges munkát maga szervezi, munkaerő-átengedésénél viszont csupán rendelkezésére bocsátja a munkavállalót a harmadik személynek, aki az illetőt/illetőket a saját munkavállalóihoz hasonlóan foglalkoztatja.<sup>8</sup>

Munkajogviszony tehát a kölcsönbeadó/munkáltató és a munkavállaló között állhat fenn. Ha az erről szóló szerződés hatósági engedély hiányában érvénytelen, a szerződés - a törvény 10. § (1) bekezdése szerint - a kölcsönvevő és a munkavállaló között tekintendő létrejöttnek. Egyéb ok esetében azonban az előbbi rendelkezés nem alkalmazható, minthogy a törvény a fikcióval csak attól kívánja a munkavállalót megóvni, hogy egyáltalában ne álljon munkaviszonyban, ezért e rendelkezés a kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonyt nem érinti.<sup>9</sup> Ezért tartja a német irodalom a bér-munkavállaló megjelölést meg nem felelőnek, hiszen a kölcsönvett munkavállalóval szemben a foglalkoztató munkáltatónak utasítási joga van ugyan, a nélkül azonban, hogy köztük munkaviszony állna fenn.<sup>10</sup>

A német gyakorlat megkülönbözteti a munkaerő-kölcsönzéstől azokat a szerelőket, akik a munkáltatójuk szolgálatában a munkáltatójuk és harmadik

<sup>6</sup> ErfK 2007. 607.old

<sup>7</sup> Dütz, Wilhelm, Arbeitsrecht. 14. kiadás. München: Beck, 2009. 129

<sup>8</sup> DB 1979, 851; Halbach, Günter, Recht der Arbeit. 3. kiadás. Bonn: Bundesminister für Arbeit, 1989. 539a.p.

<sup>9</sup> BAG NZA 2000, 1097; Dütz, Wilhelm: i.m. 129

<sup>10</sup> Söllner, Alfred – Waltermann, Raimund, Grundriss des Arbeitsrechts. 13. kiadás. München: Vahlen, 2003. 987. p.

személy között létrejött vállalkozási szerződés alapján a harmadik személy üzemében végeznek munkát,<sup>11</sup> továbbá az őrzött üzemben az őrző vállalkozás által foglalkoztatott őröket,<sup>12</sup> repülőgép használatának pilótával történő átengedése esetét.<sup>13</sup>

A német jog szerint munkaviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között jön létre, ezért általában nincs helye határozott időre szóló munkaszerződésnek.<sup>14</sup> A német törvény 9. cikke szerint érvénytelen az a megállapodás, amely a munkavállaló részére a kölcsönzés idejére a kölcsönvevő üzem összehasonlítható munkavállalója munkafeltételeihez, munkabéréhez képest rosszabbat állapít meg. Ilyen esetben, ha a kölcsönvevő üzemében kollektív szerződés érvényesül, legalább az ebben meghatározott munkabért, ennek hiányában az üzem összehasonlítható munkavállalójának munkabérét, de legalább a kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés szerinti bért kell fizetni.<sup>15</sup> A gyakorlat szerint az eset körülményeitől függően a kölcsönbeadó kötelezve lehet arra, hogy a munkavállaló jellembeli képességeit megvizsgálja.<sup>16</sup> A kölcsönbe adott munkavállaló a kölcsönvevő utasítási jogkörébe tartozik, annak üzemében a kölcsönvevő javára kell tevékenykednie.<sup>17</sup> Sok esetben megkísérlik a kölcsönbeadók, hogy megkerüljék a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó törvényt azzal, miszerint a kölcsönvevővel vállalkozási szerződést kötnek.<sup>18</sup>

#### IV.

2008. november 19-én a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről új irányelv jelent meg, 2008/104/EK számmal. A tagállami szabályozásoknak az ebben foglalt rendelkezéseknek 2011. december 5-ig kell megfelelniük, és eddig kell a hatályos korlátozásokat és tilalmakat felülvizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy azok az új irányelv 4. cikk (1) bekezdése alapján indokoltak-e.

Az új irányelv az érintetteket munkaerő-kölcsönző, kölcsönvevő vállalkozás, illetve kölcsönzött munkavállaló megnevezéssel jelöli meg. Amikor kikölcsönzés: az az időszak, amelyre a kölcsönzött munkavállalót a kölcsönvevő vállalkozáshoz helyezik ki az adott vállalkozás felügyelete és irányítása melletti ideiglenes munkavégzés céljából, alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek: törvényben, rendeletben, közigazgatási rendelkezésekben, kollektív szerződésben és/vagy a kölcsönvevő vállalkozásnál hatályban lévő egyéb kötelező erejű általános rendelkezésekben megállapított munka- és foglalkoztatási feltételek a következők vonatkozásában: a munkaidő hossza, túlmunka, szünetek, pihenőidő, éjszakai munka, szabadságok és munkaszüneti napok; fizetés (3. cikk). Az irányelv 5. cikk (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó

<sup>11</sup> BGH NJW 2002, 3317

<sup>12</sup> BAG AP AÜG 14. § 5

<sup>13</sup> BAG AP AÜG 10. § 9

<sup>14</sup> ErfK AÜG Einl. 10

<sup>15</sup> ErfK AÜG 10. § 24-26

<sup>16</sup> BGH NJW 75, 1695

<sup>17</sup> BAG AP AÜG 1. § 16/, 19/.

<sup>18</sup> BAG AP AÜG 1. § 2/

alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. Az irányelv 5. cikk (3) bekezdése szerint a tagállamok lehetőséget biztosíthatnak a szociális partnerek számára arra, hogy olyan kollektív szerződéseket tartsanak fenn vagy kössenek, amelyek a kölcsönzött munkavállalók általános védelmének tiszteletben tartása mellett a kölcsönzött munkavállalók munka- és foglalkoztatási feltételei tekintetében az előbbi (1) bekezdésben említettektől eltérő szabályokat állapítanak meg.

Az irányelv 6. cikke rendelkezik a kölcsönzött munkavállalók alkalmazáshoz való hozzáféréséről. Evégett a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönvevő vállalkozásnál megüresedő állásokról tájékoztatni kell annak érdekében, hogy a kölcsönvevő vállalkozásnál dolgozó többi munkavállalóval azonos eséllyel találhassanak állandó állást. A tagállamok kötelessége, hogy a kölcsönzött munkavállaló kikölcsönzésének végét követően a kölcsönvevő vállalkozás és a kölcsönzött munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését tiltó vagy akadályozó rendelkezések semmisnek minősüljenek. Ez a rendelkezés nem sérti azokat a rendelkezéseket, amelyek értelmében a munkaerő-kölcsönzők ésszerű mértékben ellentételezésben részesülnek a kölcsönvevő vállalkozásoknak nyújtott, a kölcsönzött munkavállalók kikölcsönzését, felvételét és képzését érintő szolgáltatásaikért.

A 9. cikk szerint az irányelv nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, továbbá az irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a munkavállalók védelmének az irányelv által szabályozott területeken már elért általános szinthez képest történő csökkentésére. Ezek a rendelkezések, különösen az 5-6. §-ban foglaltak a végrehajtásnál a gazdasági viszonyok alapos megfontolását és azokhoz képest összességükben lehetőleg a munkavállalók fokozott védelmét igénylik.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Kenderes, György - Prugberger, Tamás: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszerű elméleti és gyakorlati problémáihoz. Magyar Jog 2007/1/35-44. old., Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés a közösségi irányelv elfogadása után. Munkajog 2009/3.