
A kölcsönzött munkavállalók szakszervezeti jogai

Kártyás Gábor^{*}

Az atipikus munkaviszonyok körében sajátos helyet foglal el a munkaerő-kölcsönzés. Azzal, hogy ebben a jogviszonyban nem egy, hanem két munkáltató áll kapcsolatban a munkavállalóval, merőben eltérő konstrukció jött létre a hagyományos munkaviszonyhoz képest. Mégis, a tényleges munkavégzés körülményeit tekintve alig tudnánk megkülönböztetni egy azonos munkahelyen dolgozó kölcsönzött és belső – hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatott – munkavállalót. Mindketten szigorú alárendeltségben, a munkáltató utasításai szerint dolgoznak, munkaidő-beosztásuk, munkaeszközeik, munkakörnyezetük azonos. A tényleges helyzet alapvető hasonlósága és a jogi konstrukció gyökeres különbsége a kutató számára sok érdekes ellentmondást, kihívást szül, ezek egyike a kölcsönzött munkavállaló kollektív munkajogi helyzete.

A hagyományosan a kétpólusú munkaviszonyra épülő kollektív munkajog szabályainak alkalmazása közel sem egyszerű a háromoldalú munkaerő-kölcsönzés esetén – olyan felvetés is ismert, amely szerint a kollektív jogok nem is kompatibilisek ezzel a foglalkoztatási formával.¹ Hiába biztosított ugyanis a szakszervezeti fellépés lehetősége a kölcsönbeadó vonatkozásában, ha a munkafeltételeket döntően a kölcsönvevő határozza meg. Vajon a kölcsönvevővel szemben is gyakorolhatóak a szakszervezeti jogosultságok, vagy munkaviszony hiányában erről nem lehet szó? Még ha elvileg kívánatos volna is, hogy a szakszervezeti érdekképviselő a kölcsönvevőnél is érvényesülhessen, figyelemmel kell lenni arra, hogy egészen más technikát kíván a különböző kölcsönvevőnél dolgozó, de azonos kölcsönbeadóval munkaviszonyban álló munkavállalók szervezése, mint ha egy adott üzemben dolgozókat kellene képviselni. Hasonló kihívást jelent, ha az egy munkahelyen dolgozó kölcsön-munkavállalók különböző kölcsönbeadókkal kötöttek munkaszerződést. Ezért külön vizsgálni kell azokat gyakorlati és jogi akadályokat, amelyekre a jogalkotónak tekintettel kell lennie, ha hatékony, érdemi szakszervezeti védelmet kíván biztosí-

^{*} PhD-hallgató, Eötvös Lóránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

¹ Vigneau, Christophe: Temporary Agency Work in France. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 23 (2001) 45. 62. o.

tani a kölcsön-munkavállalóknak. E kihívás nehézségét bizonyítja, hogy felmérések szerint a kölcsönzöttek körében a szakszervezeti szervezettség rendkívül alacsony.²

Ebben a tanulmányban bemutatom, miért óhatatlanul szükséges a kölcsönzött munkavállalónak is biztosítani a kollektív jogosultságok alapját, a szakszervezeti szervezkedés szabadságát. Az elméleti áttekintés után sorra veszem, milyen gyakorlati és jogi akadályokkal kell számolnia a kölcsönzöttek képviselőjét felvállaló szakszervezetnek. Azt a problémát sem lehet megkerülni, hogy vajon érdekében áll-e a kölcsönzötteket is felkarolnia a kölcsönvevőnél működő érdekképviselőeknek. Ennek körüljárása után, zárásként azt a kérdést teszem fel, mennyiben felel meg az elemzés során felállított elméleti követelményeknek a hazai szabályozás.

1. Szükséges-e az érdekvédelem a kölcsönzött munkavállalóknál?

A munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy a munkáltatói pozíció fragmentálódik a jogviszonyban³, amennyiben a tényleges munkavégzés elválik attól a munkáltatótól, aki a kölcsönzés alapjául szolgáló jogviszonyt létrehozza a munkavállalóval. Így a munkaerő-kölcsönzés egyik központi kérdése az, hogy mennyiben tekinthető munkáltatónak a ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő, azaz milyen munkáltatói jogokat gyakorolhat, illetve milyen munkáltatói kötelezettségek terhelik.⁴

A munkaerő-kölcsönzés rendeltetése, hogy megoldást jelentsen a vállalkozások számára azokban a helyzetekben, amikor gyorsan és viszonylag rövid időre kell munkaerőt felvenni. Kölcsönzés esetében a munkáltató egy harmadik fél szolgáltatásait veszi igénybe ellenérték fejében, és ennek keretében csak „használja” e harmadik személy munkavállalóját. A munkajogtól azonban idegen az a megközelítés, hogy a munkaerőért csak anyagi ellenszolgáltatással tartozik az, akinek érdekében a munkavégzés történik. A munkaviszonyban nem érvényesül a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyensúlyának polgári jogi elve, hiszen a bérfizetés mellett a munkáltatót járulékos, ún. védelmi és gondoskodási kötelezettség is terheli.⁵ Ennek megfelelően, munkaerő-kölcsönzés esetében sem lehetséges, hogy a kölcsönvevő csupán a kölcsönzési díj megfizetésével jusson kvázi-munkaviszonyban foglalkoztatott munkaerőhöz. Így a hagyományos munkaviszony munkáltatójához hasonlóan, a munkaerő anyagi ellenértékének megtérítése mellett a kölcsönvevőt is járulékos kötelezettségek kell terheljék. Ellenkező esetben a kölcsönvevő a díjfizetéssel mintegy kiszervezhetné saját munkáltatói minőségét a kölcsönbeadóra – ezzel mentesülve a munkavédelmi kötelezettségektől, munkáltatói kárfelelősségtől, stb. –, mi-

² Arrowsmith, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008.

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm> Letöltés ideje: 2009. január 15. 2. o.; Heery, Edmund: Trade Union Response to Agency Labour in Britain. *Industrial Relations Journal*, 35 (2004) 5. 447–448. o.

³ Deakin, Simon: *The Many Futures of the Contract of Employment* In: Conaghan, Joanne; Fischl, Richard Michael; Klare, Karl (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford, Oxford University Press, 2005 80. o.

⁴ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, Osiris Kiadó, 2005 97. o.

⁵ Kiss i.m. 202. o.

közben minden jog nála marad, amely a függőségben való munkáltatáshoz kell.⁶ A tényleges munkavégzés a kölcsönvevőnél történik, így a munkáltatói kötelezettségek bizonyos részét is hozzá, mint a munkaerőt használóhoz kell telepíteni.⁷ Ezért a jogrendszerek többségében jogilag a kölcsönbeadó minősül a kölcsön-munkavállaló munkáltatójának, viszont egyes szempontokból – magától értetődően csak a kikölcsönzések alatt – a kölcsönvevő is munkáltatóként felel.

Bizonyos munkáltatói kötelezettségeket a kollektív munkajog tekintetében is szükségszerűen a kölcsönvevőre kell terhelni. Ezt az alábbiakkal támaszthatjuk alá. A kollektív munkajog rendeltetése az, hogy hozzájáruljon a munkaviszony alanyai közti hatalmi kiegyenlítődéssel fenntartásához. A munkaviszony – bár szerződéses alapozású magánjogi jogviszony – mégsem mellérendelt felek kapcsolata, hanem a munkáltató hatalmi túlsúlyával jellemezhető. Az egyenlőtlen alkupozícióból fakadó, a munkaviszonyban benne foglalt, mindig jelen lévő alá-fölérendeltséget hivatott „helyrebillenteni” kógens szabályaival a munkajog.⁸ Ezt a törekvést egészíti ki, illetve teszi teljessé a kollektív munkajog, amely elsősorban a szakszervezeti szervezkedés és a kollektív alku szabadsága által biztosítja az individuális munkafeltételek magasabb, kollektív szinten történő egységesítését⁹, összefogva az egyéni szerződés alapján, de kollektíve teljesítő munkavállalók érdekérvényesítési képességét.¹⁰

A szakszervezeti szervezkedéshez és a kollektív alkuhoz való jog olyan alapjog, amely minden munkavállalót megillet.¹¹ Az ILO következetesen képviselt álláspontja szerint e jogok gyakorlását nem lehet függővé tenni attól, hogy a munkavégzésre milyen szervezeti keretek között, vagy milyen jellegű munkaviszonyban kerül sor.¹² A döntő szempont ezzel szemben az, hogy a munkát végző és a munkáltató kapcsolatában kimutatható-e a fent jellemzett alá-fölérendeltség, azaz függő, önálló munkavégzésről van-e szó. Ha igen, akkor nem tagadhatók meg a kollektív alapjogok a munkát végzőtől. Miközben a XXI. század elején a munkavégzés egyre

⁶ Davidov, Guy: *Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships*. 2004, 16–19. o. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=551702, letöltve: 2007. december 05.

⁷ Brodie, Douglas: The Enterprise and the Borrowed Worker. *Industrial Law Journal* 35 (2006) 1. 89. o.

⁸ Kahn-Freund, Otto: *Kahn-Freund's Labour and the Law*. (Eds.: Davies, Paul; Freedland, Mark.) London, Stevens&Sons 1983 18–19. o.

⁹ Kiss i.m. 327. o

¹⁰ Kahn-Freund i.m. 17. o.

¹¹ Jól mutatja ezt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1998-ban, 86. ülészakán elfogadott deklarációja a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről, amely e körbe sorolja a szervezkedési és a kollektív alku szabadságát is. Ennek az a jelentősége, hogy az ILO ezeket olyan alapvető jogoknak tekinti, amelyeket a tagállamoknak – a vonatkozó szerződések ratifikálásától függetlenül, pusztán a tagságból eredően – kötelessége tiszteletben tartani és előmozdítani. A 87. számú ILO egyezmény szerint, a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. (2. cikk) Az Alkotmány szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy gazdasági és társadalmi érdekeinek védelme céljából másokkal együtt szervezetet alakítson, vagy ahhoz csatlakozzon, emellett minden munkavállalóra kiterjedő hatállyal biztosítja a szakszervezeti szervezkedés jogát [1949. évi XX. törvény 70/C. § (1) bek. és 4. §.].

¹² ILO: *Freedom of Association in Practice: Lessons Learned. Report of the Director-General Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Genf, International Labour Office, 2008. 21–22. o.

változatosabb szervezeti keretek között zajlik,¹³ e változások nem feltétlenül hozzák magukkal az alá-fölérendeltségi viszony érdemi átrendeződését. Ha a széleskörű utasítási, és ellenőrzési jog, illetve a munkafeltételek meghatározásának joga továbbra is megilleti a munkáltatót – pl. egy távmunkás, vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre szerződött munkavállaló esetében –, úgy szükséges a munkáltató hatalmi túlsúlyának ellenpontozása, függetlenül attól, hogy a munkavállaló nem integrálódik a hagyományos munkaviszonyhoz hasonló szinten a munkáltató szervezetébe. Ezért témánk alapkérdése az, hogy a kölcsönzés keretében olyan önálló, függő munkavégzés valósul-e meg, amely indokoltá teszi a kollektív munkajog jelentette védelmet.

Az európai országokban – Nagy-Britannia kivételével – a munkajogi szabályozás a kölcsönzött munkát-végzőre is munkavállalóként tekint.¹⁴ A jogalkotó tehát abból indul ki, hogy e jogviszonyban is függő, önálló munkavégzés történik. A jogviszony atipikus jellege nem az alárendeltség oldódásában, hanem a fölérendelt munkáltatói pozíció megosztásában jelentkezik. Ez a megosztottság nem változtat a munkavégzés önálló jellegén, sőt: a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát tágabb körben alakítják egyoldalú munkáltatói aktusok, mint a hagyományos munkaviszonyt. A munkavállalót ugyanis a kölcsönbeadó egyoldalú utasítással kötelezi valamely partnerénél (kölcsönvevőnél) történő munkavégzésre, így a munkavégzés helyének és kezdő-befejező időpontjának kijelölése is egyoldalúan történik. A kölcsönvevő pedig a hagyományos munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja vele szemben. Így az alárendeltség a jogviszony teljes tartalma alatt megállapítható. Ezért a kölcsön-munkavállaló kollektív jogai nem tehetők attól függővé, hogy éppen melyik „munkáltató” szervezetéhez kötődik, más szavakkal, hogy éppen kikölcsönzés alatt áll-e, vagy sem.

A kölcsönzött munkavállalónak tehát a kikölcsönzések alatt is, a kölcsönvevővel szemben is biztosítani kell a kollektív jogok érvényesülését. Ez az elgondolás megjelenik az ILO magán-munkaközvetítő ügynökségekről szóló 181. sz. egyezményében is. Előírja, hogy intézkedéseket kell tenni annak biztosítására, hogy a kölcsönzött munkavállalóktól ne legyen megtagadva az egyesülési szabadság és a kollektív alku joga. Ennek pontos tartalmáról és gyakorlati nehézségeiről viszont már nem szól a dokumentum.

Érdemes megemlíteni, hogy a munkaerő-kölcsönzést átfogóan szabályozó új közösségi irányelv¹⁵ annak ellenére meg sem kísérelti rendezni a kollektív munkajog körében felmerülő kérdéseket, hogy egyébként – a szociális partnerek igényének megfelelően – az átültetésben nagy szerepet szán a szociális párbeszédnek és a

¹³ Részletesen lásd pl. Davies, Paul; Freedland, Mark: *The Disintegration of the Employing Enterprise and its Significance for the Personal Scope of Employment Law*. Kézirat, 2005.; Cobble, Dorothy Sue; Vosko, F. Leah: *Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers*. In: Carré, Françoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (szerk.): *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association 2000 293–294. o.

¹⁴ Arrowsmith i.m. 11. o.

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről, 7. cikk (1–3) bek.

kollektív megállapodásoknak.¹⁶ Az irányelv annyit követel meg, hogy a kölcsönzött munkavállalókat – a tagállamok által meghatározott feltételeknek megfelelően – be kell számítani azon küszöbértékekbe, amelyek felett munkavállalói képviselői szerveket kell létrehozni. Azt viszont a tagállamok választására bízza, hogy őket a kölcsönbeadónál, a kölcsönvevőnél, vagy esetleg mindkettőnél kell-e beszámítani. A harmonizáció szintje tehát minimális: az irányelv csak annyiban közelíti a tagállamok jogát, hogy előírja, valahol mindenképpen figyelembe kell venni a kölcsönmunkavállalókat az érdekképviselők létrehozásakor, de hogy hol, az a tagállamok döntésétől függ. Figyelmet érdemel, hogy ez a rendelkezés akkor is rendkívül puha lenne, ha az irányelv maga válaszolná meg ezt a kérdést. Ugyanis csupán arról van szó, hogy e munkavállalókat is be kell számítani az érdekképviselők választásakor, és nem arról, hogy a választás vagy a már létrehozott szervek munkája során őket bármiféle jog megilletné. A munkaerő-kölcsönzés kollektív jogi vetülete kapcsán érdemi jogharmonizációról nem beszélhetünk, így az itt vázolt problémák, feladatok megoldása a tagállamokra vár.

Az érdekképviselő szükségességét jól mutatják azok a gyakorlati felmérések, amelyek a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményeit vizsgálták. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) szerint – összehasonlítva a foglalkoztatás bármely más formájával – a kölcsönmunkavállalók munkakörülményei a legrosszabbak. Így kevesebb önállósággal és képzési lehetőséggel rendelkeznek, nagyobb a munkahelyi balesetek veszélye, nem részesülnek kellő tájékoztatásban a biztonsági kockázatokról, illetve gyakran váltott műszakban dolgoznak, és kevesebb idejük van egy-egy munka befejezésére.¹⁷ Hasonló következtetésekre jutott az Eurofound Alapítvány is. A kutatások kiemelik, hogy a kölcsönzött munkavállalók állásbiztonsága, bére, képzése, vagy munkavédelmi helyzete rosszabb a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakéhoz képest.¹⁸

Összességében tehát az alárendeltség fennállásához igazodóan a kollektív jogok biztosítása a jogviszony teljes időtartama alatt indokolt a kölcsönzött munkavállalók esetében is, a hagyományos munkaviszonnyal egyező terjedelemben. Ennek elvi leszögezése után azt kell tekintetbe vennünk, hogy a munkaerő-kölcsönzés eltérő konstrukciója miatt a kollektív jogok gyakorlása számos jogi és gyakorlati akadályba ütközhet. Az alábbiakban ezeket már szűkebb témánk, a szakszervezeti szervezkedés szempontjából mutatom be.

2. A szakszervezeti szervezkedés akadályai

A kölcsönzött munkavállalók kollektív jogainak elvi indokoltsága mellett figyelemmel kell lenni arra is, hogy a megosztott munkáltatói pozíció, az egységes munkáltatói szervezet hiánya miatt a kollektív jogok gyakorlása előtt számos gyakorlati

¹⁶ Lásd különösen az egyenlő bér elve alóli kivételtételi lehetőség fenntartását kollektív megállapodásokban, 5. cikk (3) bek.

¹⁷ Lásd: <http://www.etuc.org/a/501>

¹⁸ Storrie, Donald: *Temporary Agency Work in the European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002 43. o.

akadály áll.¹⁹ A kölcsön-munkavállalók ugyanis nem munkatársai egymásnak a szó hagyományos értelmében. Bár munkáltatójuk azonos, a munkát ténylegesen különböző foglalkoztatóknál végzik. Jó eséllyel nem is ismerik egymást, vagy sosem dolgoztak együtt. Hosszabb kikölcsönzések esetében lényegesen erősebben kötődhetnek a kölcsönvevő saját munkavállalóihoz, mint egymáshoz.²⁰ Ilyen körülmények mellett valószínűtlen, hogy erős kollektíva alakuljon ki, amely kész lenne együttesen fellépni a kölcsönbeadó-munkáltatóval szemben. A kölcsön-munkavállaló nem jár be naponta a munkáltatója telephelyére, így őt információkkal ellátni, vele kapcsolatot tartani nehézkes. Egyes felmérések szerint a nem hagyományos munkaviszonyban állók szervezése nem e munkavállalók tartózkodása miatt nehéz, hanem mert a szakszervezetek egyszerűen nem tudják elérni őket.²¹

Ezek a technikai nehézségek azonban nem ronthatják le a kollektív jogok érvényesülését, sőt: a jogalkotónak éppen hogy ezeket tekintetbe véve, úgy kell megteremtenie a szabályokat, hogy azok a gyakorlatban érvényesülhessenek is.²² Meg kell jegyezni, hogy a munkavállalók közötti erős kötődés, összetartás ugyanakkor nem jogi követelmény, ennek hiányában is lehet tehát kollektív jogokat gyakorolni, különösen kollektív szerződést kötni.²³ Ma is egyetérthetünk azonban Otto Kahn-Freund megállapításával,²⁴ miszerint a munkaügyi kapcsolatok világában hatalom

¹⁹ Az atipikus munkaviszonyok megjelenésével együtt járó szakszervezeti kihívások összefoglalását lásd: MacKenzie, Robert: *Why Would Contingent Workers Join a Trade Union? Union Responses to Restructuring and the Organisation of Contingent Workers in the Irish Telecommunications Sector*. University of Leeds CERIC Working Paper (2008) 2. 6–8. o.

²⁰ Mitlacher, Lars W.: Temporary Agency Work, the Changing Employment Relationship and its Impact on Human Resource Management. *Management Review*, 16 (2005) 3. 380. o.; Répáczki Rita: A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai és lehetőségei. *Munkaügyi Szemle*, 53. évf. (2009) 1., 34–35. o.

²¹ Éppen ezért különösen fontos a szakszervezetek helyi szintű képviselőinek munkája. Részletesen lásd: Llorente Sánchez, David: Explaining union membership of temporary workers in Spain: the role of local representatives and workers' participative potential. *Industrial Relations Journal* 38 (2007) 1.

²² A nem egy konkrét munkáltatói szervezetbe integrálódott munkavállalók érdekképviseletének már léteznek működő technikái a gyakorlatban (pl. a távmunkások, vagy az azonos tevékenységet folytató önfoglalkoztatók érdekképviseletének megszervezésekor). A kapcsolattartás fizikai akadályai a modern telekommunikáció eszközeivel jórészt legyőzhetőek, pl. egy ingyenesen hívható információs telefonszám, vagy egy jól felépített internetes oldal segítségével. Az egyedi problémák és igények feltárására a (leendő) tagokat otthonukban, a munkaidő után keresik fel a szervezet munkatársai. Az érdekképviseleti munka ilyenkor alapvetően területileg szerveződik – a képviseltek lakóhelye szerint –, hiszen nem lehet néhány központi üzemegységben kapcsolatot tartani a tagsággal. [Klare, Karl: *The Horizons of Transformative Labour and Employment Law* In: Conaghan, Joanne; Fischl, Richard Michael; Klare, Karl (szerk.): *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*. Oxford, Oxford University Press, 2005 19–20. o.] A hagyományostól eltérő foglalkoztatás mellett alkalmazható további eszközök az érintett munkavállalók és a közvélemény széleskörű tájékoztatása, felvilágosítása az atipikus foglalkoztatással járó körülményekről, a munkáltatók számára követhető standardok meghatározása, vagy könnyen elérhető, állandó „panaszirodák” fenntartása a munkavállalók számára, hogy beszámolhassanak sérelmeikről, problémáikról. [Carré, Françoise; Joshi, Pamela: Looking for Leverage in a Fluid World: Innovative Responses to Temporary and Contracted Work. In: Carré, Françoise; Ferber, A. Marianne; Golden, Lonnie; Herzenberg, A. Stephen (szerk.): *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association 2000 332–334. o.]

²³ Román László: *A munkajog alapintézményei. I. kötet*. Pécs, University Kiadó, 1998. 171. o.

²⁴ Kahn-Freund, Otto: *Labour and the Law*. London, Stevens&Sons 1977 50–51. o.

áll szemben hatalommal. A kölcsönzött munkavállalók közti gyengébb kötődés ezért nem lebecsülendő gyakorlati akadály.

A gyakorlati akadályokon túl a szakszervezetnek azzal is számolnia kell, hogy míg a kölcsön-munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaviszony áll fenn – és így a kölcsönbeadó vitán felül munkáltatónak minősül a szakszervezettel szemben –, problémát jelent, hogy a kölcsönbeadóval fennálló kapcsolat csak egyfajta keret-munkaviszonynak minősíthető. A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a kölcsönbeadó által megjelölt kölcsönvevőnél és időtartamban ellátja a megadott munkakört. Így a munkavégzés számos körülményét nem a vele szerződő kölcsönbeadó, hanem a tényleges foglalkoztató kölcsönvevő határozza meg, a tényleges munkavégzés ez utóbbi fél irányítása, utasítása szerint történik. Bizonyos keret-jelleg a hagyományos munkaviszonyra is jellemző, amennyiben a munkavállaló tényleges teljesítését – a szerződés keretei között – a munkáltató határozza meg: utasítás-adási jogköre által konkretizálja, hogy pontosan milyen szolgáltatással tartozik a munkavállaló.²⁵ A munkaszerződés adta keretek azonban kölcsönzés esetében még ennél is tágabbak, hiszen olyan alapvető kérdéseket is nyitva hagy, mint a munkavégzés helye vagy időbeli keretei. Jogi akadály tehát nincs a kölcsönbeadóval szembeni szakszervezeti fellépésnek, de a munkaerő-kölcsönzés felépítéséből fakadóan ez az érdekvédelem nem lehet elégséges, hiszen a munkakörülmények döntő részére a másik fél, a kölcsönvevő van befolyással.

A kölcsön-munkavállaló kölcsönvevővel fennálló viszonyának sajátossága, hogy nincs köztük szerződés, a tényleges munkavégzés körülményeit mégis a kölcsönvevő határozza meg. Ezért aggályos, hogy gyakorolhatja-e jogait a kölcsönzött munkavállalót védő szakszervezet a kölcsönvevővel szemben – munkaviszony hiányában is. A kérdésre véleményem szerint mindenképpen igennel kell felelni. Egyrészt, mint már említést nyert, a munkaerő kölcsönzéséről kötött szerződéssel a kölcsönvevő olyan munkaerőhöz jut, amellyel szemben a munkaviszony munkáltatóját megillető utasítási jogot gyakorolhatja. Az alá-fölérendeltségi viszony fennállása miatt a szakszervezeti szervezkedés joga a kölcsönvevővel szemben sem tagadható meg a munkavállalótól. Másfelől – tekintettel a szakszervezeti védelem korlátaira a kölcsönbeadónál – ha a kölcsönvevővel szemben a szakszervezet nem léphet fel, úgy a munkavállaló szervezkedési joga úgyszólván kiüresedik, hiszen éppen azzal a féllel szemben nem érvényesül, aki meghatározó befolyással van a munkavégzés körülményeire. Ezért mindenképpen szükséges, hogy a kölcsönvevő munkáltatói minőségét a szakszervezettel szemben is rögzítse a jogalkotó. Ugyan a kölcsönvevő akkor is elismerheti tárgyaló félként a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezetet, ha erre a jog nem kötelezi (pl. ahogy a vele szerződő önfoglalkoztatók érdekképviselői egyesületével is kapcsolatot tarthat fenn), de ez önmagában nem garantálja a törvényben rögzített szakszervezeti jogok gyakorlását. Egyértelmű helyzetet az teremthet, ha a törvény kifejezett rendelkezése biztosítja, hogy a

²⁵ Román László: *A munkáltatói utasítási jog alapproblémái*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1972 130., 144. o.

szakszervezet a kölcsön-munkavállaló érdekében a kölcsönvevővel szemben is felléphet.²⁶

A szakszervezeti szervezettség európai gyakorlatát tekintve jelentős különbség van a nyugat-európai és a 2004 után csatlakozott új tagállamok között. A régi tagállamok többségében a kölcsönvevő vállalkozásoknál működő, ágazati szakszervezetek foglalkoznak a kölcsönzött munkavállalók védelmével is, kivételesnek mondható az a megoldás, amikor a kölcsönzöttek saját szakszervezetet, vagy egy már működő érdekképviselőt belüli tagozatot hoznak létre. Ez utóbbi a jellemző Franciaországra, ahol már 1968-ban létrejött a kölcsönzési ágazatban foglalkoztatottak első szakszervezete. Olaszországban, a kilencvenes években mindhárom nagy szakszervezeti szövetség létrehozta a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ágazatát. Az északi országok kivételével azonban a nyugati tagállamokban is meglehetősen alacsony, 10% alatti a szakszervezeti szervezettség a kölcsönzött munkavállalók körében. Az új tagállamokban még ennél is alacsonyabb a kölcsönzött munkavállalók szervezettsége, a tapasztalatok szerint a nagy szakszervezeti szövetségek csak most kezdenek el érdeklődni a kölcsönzés iránt.²⁷

A kölcsönzött munkavállalók képviselőjével kapcsolatos akadályok áttekintése után külön meg kell említeni, hogy a szakszervezetek részéről döntést igényel, hogy tevékenységüket egyáltalán kiterjesztik-e a kölcsönzöttekre is. Lehetséges ugyanis, hogy a hagyományos munkaviszonyban álló tagságuk védelme érdekében kimondottan kirekesztő magatartást tanúsítanak. A magyar szabályozás bemutatása előtt ezért még egy kérdést kell felvetni: milyen álláspontot foglalhat el a szakszervezet a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban?

3. Túr, tilt, támogat? Lehetséges szakszervezeti pozíciók

A szakszervezetek tevékenységüket tipikusan a hosszú távú, biztos munkahelyet jelentő munkaviszonyra tekintettel, annak védelmében végzik. Ehhez képest kihívást jelent azoknak a munkavállalóknak a kezelése, akik rugalmas, rövidtávú atipikus foglalkoztatásban állnak, és akiknek az alkalmazása általában munkáltatói érdeket szolgál. A hagyományos munkaviszonyhoz képest gyengébb törvényi védelmet és állásbiztonságot élvező munkavállalók perifériájának szélesedése kettős veszélyt hordoz a szakszervezet számára: egyrészt e körben nehezebb a toborzás, így a tagság csökkenését hozhatja magával, másrészt olyan munkaerő kerülhet a munkáltatóhoz, amelyre gyengébb törvényi védelem vonatkozik, és nem tartozik a

²⁶ A megosztott munkáltatói pozícióból fakadó problémák elvileg – és legalább részben – feloldhatóak lennének, ha a kölcsön-munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés megkötése kapcsán kapna jogosultságokat. A két „munkáltató” közötti szerződés ugyanis meghatározó befolyással van a munkavállaló munkakörülményeire, így indokolt lehet, hogy azt ne az érintett „feje felett” kössék meg, hanem az alkufolyamatban a munkavállaló is képviseltethesse magát. A szakszervezetnek azonban ugyancsak komoly kihívást jelenthet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szembeni együttes érdekképviselő, és különösen erős szervezettség hiányában valószínűtlen, hogy a felek – törvényi kötelezettség hiányában – a legcsekélyebb befolyást is biztosítsák a munkaerő-kölcsönzési megállapodás megkötése kapcsán számára.

²⁷ Arrowsmith i.m. 15–16. o.

kollektív szerződés hatálya alá.²⁸ A két munkavállalói kör közötti különbséget növeli, hogy az atipikus munkaviszonyban állók legtöbbször csak átmenetileg dolgoznak a munkáltatónál, és – adott esetben – olyan előnyöket élvezhetnek, amelyeket a hagyományos munkaviszonyban állók nem (pl. a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések között is kap munkabért). A differenciálódó munkavállalói érdekek tovább nehezítik az egységes érdekképviseletet.²⁹

Így, ha csak a szakszervezet nem kimondottan kölcsön-munkavállalókat képvisel, döntenie kell, hogy milyen pozíciót foglal el a munkaerő-kölcsönzéssel szemben. Az egyik lehetőség, hogy a szakszervezet kimondottan elutasítja a munkaerő-kölcsönzést, és tiltani, korlátozni igyekszik a kölcsönzött munkaerő igénybevételét, vagy a – a minőségi munka jelentőségének hangsúlyozásával – azért küzd a kölcsönzöttek munkafeltételeinek javításáért, hogy egyre kevésbé érje meg ezt a szolgáltatást választani.³⁰ Ez utóbbi esetben csak látszólag lép fel a szakszervezet a kölcsönzöttek érdekében, célja valójában a belsős munkavállalók – saját tagsága – védelme, a konkurencia megszüntetésével. Ettől el kell határolni azt az esetet, amikor a szakszervezet kimondottan befogadja a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottakat is, és az ő érdekeiket is képviseli.³¹ Ennek eszköze lehet, ha olyan kollektív szerződést köt, amely – legalább részben, egy speciális függelék erejéig – rájuk is alkalmazandó.

Álláspontom szerint a lehetséges reakciók megítélésénél abból kell kiindulnunk, hogy a szakszervezeti szervezkedés egyik alapvető célja az, hogy elejét vegye a munkavállalók közti versenynek. Ezt vagy úgy tudja elérni a szakszervezet, hogy megtiltja a kölcsönzött munkavállalók igénybevételét az adott munkáltatónál, vagy úgy, hogy minél teljesebb körben azonos elbánást követel meg a számukra. Az előbbi lehetőség ellen szól ugyanakkor, hogy a munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyes munkavállalói kategóriák (pl. fiatalok, tartósan munkanélküliek) érdekeit is szolgálhatja, ezért teljes elutasítása indokolatlan. Másrészt, tekintve a kölcsönzés Európa-szerte megfigyelhető, rohamos terjedését, a jogintézmény elleni küzdelem nem kecsegtethet sok sikerrel.³²

²⁸ Lundy, Catherine; Roberts, Karen; Becker, Douglas: Union Responses to the Challenges of Contingent Work Arrangements. In: Gleason, Sandra (szerk.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*. East Lansing: Michigan State University Press, 2003 99–101. o.

²⁹ Llorente Sánchez i.m. 53. o. A különböző munkavállalói csoportok közti feszültségekre példaként lásd Robert Mackenzie tanulmányát, aki azt vizsgálta, hogyan próbálta a szakszervezet az ír telekommunikációs óriáscég, az Eircom feldarabolása után továbbra is képviselni a különböző munkáltatókhoz kerülő munkavállalókat. A szerző szerint a magas szintű érdekképviselet fenntartásához kulcsfontosságú volt, hogy a szakszervezet tevékenységét kiterjesztette a hajdani nagyvállalaton kívülre is, felvállalva a kiszervezettek és kölcsönzöttek képviseletét is, aki ráadásul maguk sem jelentettek egységes csoportot. Mackenzie i. m. 2008.

³⁰ Lundy–Roberts–Becker i.m. 122. o.

³¹ A szakszervezeti álláspontokról összefoglalásként lásd: Heery i.m.

³² 2008-ban világszerte kb. 9,5 millió főt foglalkoztattak munkaerő-kölcsönzésen keresztül. A kölcsönzött munkavállalók száma minden régióban növekszik, 1998 és 2008 között szinte megduplázódott. A növekedés Európában még ennél is nagyobb, jelentős részben a korábbi korlátozások enyhítésének és a kelet-közép-európai piacok megnyitásának köszönhetően. A kölcsönzött munkavállalók aránya az összefoglalkoztatáshoz képest azonban sehol nem emelkedik pár százalék fölé, az európai országok át-

A kölcsönzöttek képviselőjének kérdése a különböző munkavállalói csoportokat (belsőket-kölcsönzötteket) képviselő szakszervezetek együttműködésének szükségességére is ráirányítja a figyelmet. Ez utóbbi törvény által rögzített egyik sarokpontja az, hogy sztrájk idején nem lehet kölcsön-munkavállalókat igénybe venni, és ezzel a kölcsönvevő munkavállalóinak alkupozícióját gyengíteni.³³ Viszont közel sem tisztázott más szakszervezeti jogok gyakorlása, így például a kölcsönvevőnél folyó kollektív alku kérdése, amely további rendezést igényel.³⁴

4. A szakszervezet jogai a magyar szabályozás alapján

Elméletileg tehát indokolt, hogy a kölcsönzött munkavállalót képviselő szakszervezet a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szemben is felléphessen, az érdemi érdekvédelemhez viszont olyan szabályozásra van szükség, amely figyelembe veszi a megosztott munkáltatói pozícióból eredő sajátosságokat. A következőekben nézzük meg, mennyire felel meg ennek a kívánalomnak a magyar munkajogi szabályozás!

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, így az általános szabályok alkalmazandók. A törvény nem igazít el abban, hogy egyes szakszervezeti jogoknál a munkáltató fogalom alatt a kölcsönbeadó mellett mikor kell a kölcsönvevőt is érteni. Ugyanakkor a szakszervezet vonatkozásában is irányadóak a munkáltatói jogkör és felelősség megosztására vonatkozó szabályok, azaz a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.³⁵ Ez azt is jelenti, hogy a konkrét szakszervezeti jogosultság gyakorlásához megkövetelt feltételeknek – pl. a képviselettel rendelkezésnek – is e féllel szemben kell érvényesülnie. Azaz a szakszervezet szempontjából is megosztott a munkáltatói pozíció, de az egyes jogokhoz tartozó törvényi feltételek vonatkozásában a kölcsönbeadót és a kölcsönvevőt két különálló munkáltatónak kell tekinteni.

A fentiekből következően minden szakszervezeti jog kapcsán két kérdést kell feltenni: melyik fél minősül munkáltatónak az adott vonatkozásban, és milyen feltételek követel meg az Mt. az adott jogosultság gyakorlásához. Például, ha a szakszervezet a munkavédelemre vonatkozó szabályok betartását kívánja ellenőrizni, úgy az első kérdés az, hogy a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő minősül-e munkáltatónak e szempontból. Mivel e körben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a következő kérdés az, hogy a kölcsönvevő vonatkozásában a szakszervezet teljesíti-e azokat a feltételeket, amelyeket az Mt. az ellenőrzési jog gyakorlásához megkö-

laga 2008-ban 1,7% volt. CIETT: *The Agency Work Industry Around the World. Main Statistics*. International Confederation of Private Employment Agencies (Ciett), 2010 21–24. o.

³³ Az EU tagállamok körében ez a legáltalánosabban alkalmazott korlátozás a kölcsön-munkavállalók igénybevételére vonatkozóan. (Arrowsmith i.m. 28. o.). A tilalmat a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv is rögzíti bevezető rendelkezései között (lásd 20. pont).

³⁴ Részletesen lásd: Kártyás Gábor; Takács Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. (2008) 10.

³⁵ Lásd: Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) bek.

vetel. Ez a kérdés pedig független attól, hogy egyébként e feltételnek megfelel-e a kölcsönbeadónál. Ez a rendszer alapvetően nem kifogásolható, hiszen a szakszervezet a munkáltatótól elkülönült jogalanyisággal és szervezettel rendelkezik, így indokolt, hogy a munkáltatóval szemben gyakorolható jogait a két, egymástól szervezetenként elkülönült félnél külön-külön kelljen vizsgálni. Gondot azok az esetek jelentenek, amikor az Mt. alapján egy adott kérdésben a kölcsönvevőt kell munkáltatónak tekinteni, a törvény viszont olyan feltételt kíván meg a vonatkozó szakszervezeti jog gyakorlásához, amelyet a kölcsönvevőnél nem lehet teljesíteni. Szintén feloldandó ellentmondást jelent, hogy miközben a kölcsönvevőnek is vannak kötelezettségei a szakszervezetekkel szemben, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Met.) szerint a szakszervezeti jogokkal kapcsolatban a munkaügyi ellenőrzés hatálya csak a kölcsönbeadóra terjed ki.³⁶

Az Mt.-ben meghatározott szakszervezeti jogok négy csoportba oszthatók aszerint, hogy milyen feltételek esetén élhet velük a szakszervezet. Egyes jogosultságokhoz elegendő maga a szakszervezeti minőség, míg másokhoz a munkáltatóval munkaviszonyban álló tag szükséges, végül egyes jogokat csak a képvisellel rendelkező, illetve reprezentatív érdekképviselőket illetik meg. Az alábbiakban e felosztás szerint vizsgálom meg, hogyan érvényesíthetők a szakszervezeti jogok munkaerő-kölcsönzés esetén.

4.1. A szakszervezeti minőséghez kapcsolódó jogok. Az első kategóriába olyan jogok tartoznak, amelyek a szakszervezetet az intézmény jellegéből fakadó cél miatt, pusztán szakszervezeti létére tekintettel illetik meg, vagyis azért, hogy érdekképviselői tevékenységét önállóan kifejthesse. Ide tartozik a munkahelyen belüli szervezet működtetése, a munkavállalók tájékoztatása, a tájékoztatás kérése, a munkakörülmények ellenőrzése, illetve a hirdetések elhelyezésének joga.³⁷ Mivel ezekben az esetekben nincs külön törvényi feltétele a jogok gyakorlásának, e jogokkal a szakszervezet szabadon élhet a kölcsönbeadónál, és bármely kölcsönvevőnél is. Ugyanakkor figyelemmel kell lenni a szakszervezeti tevékenység célhoz kötöttségére. Ez egyrészt a szakszervezet egyesületi minőségéből ered – azaz olyan jogi személyről van szó, amely az alapszabályában meghatározott célra szervezi tagjai tevékenységét –, másrészt a szakszervezet törvényi definíciójából, miszerint annak célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. Azaz, egy szakszervezet csak akkor léphet fel egy kölcsönbeadóval, vagy kölcsönvevővel szemben, ha ehhez céljának megfelelő jogos érdeke fűződik (pl. az adott kölcsönvevőnél legalább egy tagja dolgozik). Például, nyilvánvalóan nem kérhető tájékoztatás a bérek várható alakulásáról egy olyan kölcsönvevőtől, ahol egyetlen általa képviselt tag sem dolgozik.³⁸

³⁶ Met. 3. § (1) bek. l)–m) pontok, 3. § (2) bek. a) pont.

³⁷ Mt. 19. § (1–2) bek., 21. § (1) bek., 22. § (1–4) bek., 24. § (1) bek.

³⁸ Ez a célhoz kötöttség a törvényi szabályozásban expliciten megjelenik a szakszervezet érdekképviselői jogai kapcsán. A szakszervezet ugyanis csak a saját tagjai érdekei védelmében léphet fel a munkáltatóval, illetve állami szervekkel szemben. Jogi képviselőre is csak a tagoktól kapott meghatalmazás alapján jogosult. Mt. 19. § (2–3) bek.

4.2. A munkaviszonyban álló taghoz kötött jogosultságok. A szakszervezeti jogok második csoportja akkor illeti meg a szakszervezetet, ha a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van. Ide tartozik a belépési jog, amely szerint a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy a munkáltató területére akkor léphet be, ha a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban álló taggal rendelkezik.³⁹ A jogszabály itt kimondottan a munkáltatóval fennálló munkaviszonyt követel meg. Ez tehát azt jelenti, hogy a kölcsönvevő csak akkor köteles engedélyezni a kölcsönzött munkavállalókat tömörítő szakszervezet érdekében eljáró személy belépését, ha a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló tagja is van, vagy a belépni kívánó személy maga is kölcsönzött munkavállaló.⁴⁰

A belépési joggal szoros gyakorlati összefüggésben áll a szakszervezet helyiség-használati joga.⁴¹ Bár a törvény itt kifejezetten nem teszi követelménnyé, hogy a szakszervezetnek legyen olyan tagja, aki a munkáltatóval munkaviszonyban áll, a belépés jogával kapcsolatban leírtak ezt mégis feltételezik. A szakszervezet érdekében eljáró személy ugyanis munkavállaló tag hiányában be sem léphet a munkáltató területére annak engedélye nélkül, így értelemszerűen annak helyiségeit sem használhatja. Ez tehát azt jelenti, hogy a helyiséghasználatot a kölcsönvevőnek is biztosítani kell, de ezzel a kölcsönvevő külön engedélye hiányában csak a hozzá kölcsönzött munkavállalók élhetnek. Ez azért aggályos, mert a ténylegesen csak kis létszámú adminisztratív személyzetet foglalkoztató kölcsönbeadóknál tipikusan nincs olyan irodahelyiség, amely alkalmas lenne a szakszervezeti tevékenység folytatására.

A munkaviszony fennállása sajátos feltétele a szakszervezeti tisztségviselők és tagok munkaidő-kedvezményének. Az Mt. szerint mindkettő számítási alapja a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma.⁴² Ebből eredően, mindkettő mértékét az alapján kell megállapítani, hogy a szakszervezet az adott kölcsönbeadónál hány taggal rendelkezik. Nincs tehát jelentősége, hogy ezek a tagok azonos kölcsönvevőnél dolgoznak-e, sőt az sem feltétel, hogy egyáltalán éppen ki vannak-e kölcsönözve. Sőt: ha esetleg olyan munkavállaló is a szakszervezet tagja, aki a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszonyban áll (pl. titkár, üzletkötő), őt is figyelembe kell venni a számításnál. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról a szakszervezet egyoldalúan dönt, a munkáltató irányába csak előzetes tájékoztatási kötelezettség terheli. Így a munkaviszony csak a munkaidő-kedvezmény mértéke meghatározása szempontjából számít, de a kikölcsönzések ideje alatt a kölcsönvevő is köteles tudomásul venni, ha a nála dolgozó kölcsönzött munkavállaló kollektív jogi munkaidő-kedvezmény igénybe vétele miatt nem dolgozik.⁴³ Ebből következően viszont, ha a szakszervezet olyan kölcsön-munkavállalókat

³⁹ Mt. 19/A. §. (1) bek.

⁴⁰ Az utóbbi esetben a belépés megtagadása lényegében a szakszervezeti tagságon alapuló diszkrimináció lenne. Mt. 26. § (2–3) bek.

⁴¹ Mt. 24. § (2) bek.

⁴² Mt. 25. §.

⁴³ Példaként érdemes megemlíteni, hogy a francia kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív szerződés szerint 25%-kal több bérre jogosult a tisztségviselő, ha a munkaidő-kedvezményét nem a kikölcsönzések alatt veszi igénybe, ezzel komoly anyagi motivációt adva arra, hogy e jogával inkább a kikölcsönzések között éljen. Vigneau, Christophe: France: Another Approach to Flexicurity. In: Ahlberg,

képvisel, akik egy kölcsönvevőnél dolgoznak, de különböző kölcsönbeadókkal állnak munkaviszonyban, úgy őket nem lehet összeszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásakor. Ilyenkor a szakszervezet tisztségviselőjét azon munkavállalók után illeti meg a munkaidő-kedvezmény, akik ugyanak a kölcsönbeadónak dolgoznak, mint ő maga. Mindkét fajta munkaidő-kedvezmény fizetett távollét, az erre járó távolléti díjat a bérfizetésért egyébként is felelős kölcsönbeadónak kell megfizetnie. Hasonló módon, ha a szakszervezet a tisztségviselőnek járó munkaidő-kedvezmény egy részének pénzbeli megváltását kéri, ezt a kölcsönbeadó köteles megfizetni.

Mivel a szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével kapcsolatos szakszervezeti jogoknak is előfeltétele, hogy a tisztségviselő munkaviszonyban álljon, e jogintézményt is e pont alatt elemzem. A jogértelmezési problémák ez esetben is elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. A szabály alapján a tisztségviselőt – megbízatására tekintettel – különleges munkajogi védelem illeti meg a munkáltató olyan egyoldalú intézkedéseivel szemben, amelyek kiszakíthatják abból a kollektívából, ahol érdekképviselői feladatait betölti. Ez a védelem abban ölt testet, hogy az ilyen hatású munkáltatói intézkedések a felettes szakszervezeti szerv hozzájárulásához, előzetes véleményezéséhez, vagy értesítéséhez kötöttek.⁴⁴ Az Mt. nem tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállaló. Így ismét csak abból tudunk kiindulni, hogy a védelemmel érintett munkáltatói intézkedéssel melyik fél élhet.

A munkáltatói jogkör megosztásáról rendelkező szakaszok alapján azonban egyedül a kiküldetés és az átirányítás tekintetében egyértelmű, hogy azok elrendelésére a kölcsönvevő jogosult,⁴⁵ így a védelem is az ő intézkedésével szemben érvényesül. A kirendelés, rendhagyó kirendelés munkaerő-kölcsönzés esetén kizárt,⁴⁶ így ilyen intézkedések a kölcsönzött tisztségviselővel szemben fel sem merülhetnek. A rendes és rendkívüli felmondás terminológia a hagyományos munkaviszonyra vonatkozik, de a tartalmi azonosság miatt feltételezhető, hogy a védelem a felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetén is él, ez esetben a megszüntetésre jogosult kölcsönbeadóval szemben.⁴⁷ Az Mt. 109. §-a szerinti jogkövetkezmény (fegyelmi felelősség) alkalmazása tekintetében abból kell kiindulni, hogy ilyen intézkedésre csak kollektív szerződés felhatalmazása alapján kerülhet sor. A kérdés ezért attól függ, ki köthet a kölcsön-munkavállalóra kiterjedő hatályú kollektív szerződést. Ennek elbírálása nem egyértelmű. Ami bizonyos, hogy ha kölcsönbeadó kollektív szerződése tartalmaz ilyen rendelkezéseket, akkor a védelem megilleti a tisztségviselőt vele szemben.

Értelmezhetetlen a változó munkahelyre alkalmazott tisztségviselő más munkahelyre való beosztása, hiszen a kölcsönzött munkavállalónak nincs szerződéses

Kerstin; Bercusson, Brian; Bruun, Niklas; Kountouros, Haris; Christophe Vigneau; Zappala, Loredana: *Transnational Labour Regulation. A Case Study of Temporary Agency Work*. Brüsszel, P.I.E. Peter Lang S. A., 2008 97. o.

⁴⁴ Mt. 28. § (1) bek.

⁴⁵ Mt. 193/P. § (3) bek.

⁴⁶ Mt. 193/P. § (1) bek.

⁴⁷ Mt. 193/E. § (2) bek.

munkahelye.⁴⁸ A munkaerő-kölcsönzés speciális jellegére tekintettel ugyanakkor egy másik szempont is felmerül. A tisztségviselőt megillető védelem alapvető célja az, hogy ne lehessen őt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kiszakítani abból a közösségből, amelyben érdekvédelmi tevékenységét kifejti. Ez a cél viszont munkaerő-kölcsönzés esetén csak úgy valósítható meg, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselőt a kölcsönvevő nem küldhetné vissza egyoldalú intézkedésével a kölcsönbeadóhoz, vagyis nem szüntetheti meg a foglalkoztatását, csak a felettes szakszervezeti szerv egyetértése esetén. Az Mt. 28. §-a viszont ezt az esetet kifejezetten nem említi. Csak a tisztségviselőt megillető munkajogi védelem céljából fakad, hogy a tisztségviselő visszaküldése esetén is indokolt volna bevonni a döntéshozásba a felettes szakszervezeti szervet. Álláspontom szerint mindenképpen szükség lenne ennek kifejezett törvényi kimondására.⁴⁹ Tekintve, hogy a visszaküldés a rendes felmondással esne egy tekintet alá, itt is a felettes szerv beleegyezése lenne megkövetelhető. E körben egyébként nyilván a kölcsönvevő lenne a munkáltató.

4.3. A képviselést igénylő szakszervezeti jogok. A szakszervezeti jogok harmadik kategóriájába a csak képviseléssel rendelkező szakszervezetek által gyakorolható jogosultságok tartoznak. Az Mt. alkalmazásában a munkáltatónál az a szakszervezet rendelkezik képviseléssel, amely alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervet működtet, illetőleg tisztségviselővel rendelkezik.⁵⁰ A szakszervezet belső szervezetét – mint önálló jogi személy – saját maga jogosult kialakítani, ezért szabadon dönthet úgy, hogy a kölcsönvevőnél szervezeti egységet hoz létre, illetve tisztségviselőjének választ egy oda kikölcsönzött munkavállalót. A kölcsönzött munkavállalók szakszervezete így a kölcsönvevőnél is képviseléssel rendelkező szakszervezetté válik. Ennek azért van jelentősége, mert csak a képviseléssel rendelkező szakszervezet jogosult kifogást benyújtani, több külön nevesített konzultációs jogosítvány mellett (lásd pl. jogutódlás, csoportos létszámcsökkentés) véleményezni a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, részt venni a kollektív szerződés megkötésére irányuló tárgyaláson és az esélyegyenlőségi terv elkészítésében.⁵¹ A képviselést szempontjából tehát a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő külön vizsgálendő, így az egyik félnél képviseléssel rendelkező szakszervezet csak akkor léphet fel e státuszára tekintettel a másik félnél is, ha annak feltételei ott is teljesülnek.

A fenti általános szabályok mellett az Mt. kölcsönzésre vonatkozó szabályai közül az egyetlen kollektív jogi előírás megköveteli, hogy a kölcsönvevő a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről a nála működő üzemi tanácsot, illetve képviseléssel rendelkező szakszervezetet rendszerezően, de legalább fél évente egy alkalommal tájékoztassa.⁵² Ez a jog tehát kifejezetten csak a kölcsönvevőnél képviseléssel rendelkező szakszervezeteket illeti

⁴⁸ A munkavégzés helye ugyanis kikölcsönzésről kikölcsönzésre változik, ezért nem is kell rögzíteni a munkaszerződésben. Mt. 193/H. § (1) bek.

⁴⁹ Franciaországban a kölcsönzési ágazat kollektív szerződése tartalmaz kitélt arra, hogy a kikölcsönzés, illetve annak megszüntetése nem lehet diszkrimináció eszköze. Vigneau 2008 i.m. 97. o.

⁵⁰ Mt. 21. § (5) bek.

⁵¹ Mt. 23. §, 21. § (2) bek., 33. § (8) bek., 70/A. §.

⁵² Mt. 193/P. § (2) bek.

meg. A szakasz célja, hogy a szakszervezet (és az üzemi tanács) tisztában legyen azzal, hogy a kölcsönzött munkavállalók milyen körülmények között, és milyen létszámban dolgoznak a kölcsönvevőnél, akkor is, ha a kölcsönbeadónál nem rendelkezik képvisellel, vagy a kölcsönzött munkavállalók között nincs tagja.

4.4. A reprezentativitáshoz kötött szakszervezeti jogok. Végül, egyes szakszervezeti jogosultságokat csak a reprezentatív érdekképviselők gyakorolhatnak. Az Mt. alapján a szakszervezet két kritérium alapján minősülhet reprezentatívnak. Az egyik szerint az a szakszervezet reprezentatív, amelynek jelöltjei az üzemi tanácsi választáson a leadott szavazatok legalább tíz százalékát megszerzik. Ha a munkáltatónál több üzemi tanácsot választanak, a reprezentativitás meghatározásakor az egyes üzemi tanácsi választásokon elért eredményeket össze kell számítani. A másik feltétel alapján azt a szakszervezetet is reprezentatívnak kell tekinteni, amelynek a munkáltató azonos foglalkozási csoporthoz (szakmához) tartozó munkavállalóinak legalább kétharmada a tagja.⁵³ A kölcsönzött munkavállalók azonban nem vehetnek részt a kölcsönvevő üzemi tanácsának választásában, sem szavazóként, sem jelöltként.⁵⁴ Így az első reprezentativitási kritérium alkalmazhatatlan. A második alapján pedig a kölcsönvevő munkavállalóit kell számításba venni, márpedig a kölcsön-munkavállalók nem vele állnak munkaviszonyban. Ezért, összességében a kölcsönvevőnél a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szakszervezet nem tud reprezentatív lenni.

Ez azért jelent problémát, mert csak a reprezentatív szakszervezet élhet a kifogás jogával, ha a jogellenes munkáltatói intézkedés kollektív szerződésbe ütközik, illetve a reprezentativitásnak a kollektív szerződés-kötés körében is jelentősége van.⁵⁵ Ezzel pedig a törvény mintegy elfordítja a szakszervezetek figyelmét a kölcsönzött munkavállalókról, hiszen az ő képviselőkük éppen a legfontosabb jogosultságok szempontjából irreleváns.⁵⁶ Hiába toboroz tagságot a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek közül valamelyik, ha ez nem esik latba a kollektív szerződéses tárgyalásoknál. Másrészt, ha a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átültetése révén elismerést nyer a kölcsönvevőnél hatályos kollektív megállapodás alkalmazhatósága, úgy a jogalkotónak arra is figyelemmel kell lennie, hogy a jelenlegi reprezentativitási szabályok alapján a kölcsönzötteket képviselő szakszervezet aligha lehetne a kölcsönvevőnél szerződő fél, illetve az alkuból könnyen kihagyható.

5. Összegzés

A kollektív munkajog célja elsősorban a munkavállaló és a munkáltató közötti hatalmi egyensúly kiigazítása, amelyre minden olyan munkaviszonyban szükség van,

⁵³ Mt. 29. § (2) bek.

⁵⁴ Mind az aktív, mind a passzív választójog feltétele ugyanis a munkáltatóval fennálló munkaviszony. Mt. 46. § (1) bek. és 47. § (1) bek.

⁵⁵ Mt. 29. § (1) bek., 33. §, 37. §.

⁵⁶ László Gyula: A munkaerő-kölcsönzés fogalma és általános jellemzése. In: Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk.): *A nemzeti, illetve határon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra. Kutatási tanulmány.* Paks-Pécs, Dél-Dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Közhasznú Nonprofit Kft., 2010 66. o.

ahol a munkavállaló önállóan, függő munkát végez. Az elemzésből látható volt, hogy a kölcsön-munkavállalót mindkét munkáltatói pozícióhoz ilyen jellegű viszony fűzi. Ezért a szakszervezeti érdekképviselő nem korlátozódhat a jogilag munkáltatónak minősülő kölcsönbeadóval szembeni fellépésre, hanem el kell ismerni a kölcsönvevő munkáltatói minőségét is. Ez a viszonyrendszer jelöli ki a szakszervezet érdekképviselői tevékenységének szükséges irányait is. A jogi munkáltatóval, a kölcsönbeadóval szemben az általános szabályok szerint illetik meg a szakszervezeti jogok. Mivel azonban a munkavállaló munkaviszonyát a kölcsönvevő egyoldalú rendelkezései teszik teljessé, a szakszervezet tevékenységének erre is ki kell terjednie. E sajátosságokat figyelembe véve kell kialakítani a szakszervezeti érdekképviselő jogszabályi háttérét. A szakszervezet ugyan megfelelő jogi szabályozás mellett is dönthet úgy, hogy kimondottan kizáró, elutasító stratégiát folytat a munkaerő-kölcsönzéssel szemben, ám tekintettel a jogintézmény terjedésére és arra, hogy a kölcsönzés a munkavállaló számára is preferencia lehet, ez a pozíció egyre inkább idejétmúlttá válik.⁵⁷

A magyar szabályozás részletes elemzése alapján látható volt, hogy a kölcsönzött munkavállalók számára – a hagyományos munkaviszony alapjaira felépített – szakszervezeti jogok érdemi gyakorlásának megteremtése közel sem egyszerű. A kölcsönvevővel fennálló munkaviszony hiánya miatt a szakszervezet egyes jogszabályok kapcsán olyan akadályokba ütközhet, amelyek egy hagyományos munkaviszony esetén fel sem merülnek (pl. a belépési és helyiséghasználati jog esetén, vagy a munkaidő-kedvezmények számításánál). Különösen szembetűnő a jogviszony sajátosságait figyelembe vevő szabályozás hiánya a tisztségviselők munkajogi védelmének. Az értelmezési kétségeket eloszlató speciális rendelkezések rögzítése mellett kifejezetten ki kellene terjeszteni a védelmet arra az esetre, amikor a kölcsönvevő egyoldalúan megszünteti a kikölcsönzést, és visszaküldi a tisztségviselőt a kölcsönbeadóhoz. Enélkül a munkajogi védelem lényegében illúzió, hiszen azt a kölcsönvevő bármikor megkerülheti a kellemetlenné váló tisztségviselő kikölcsönzésének megszüntetésével. Végül, a jelenlegi kritériumok alapján a kölcsönzötteket képviselő szakszervezet nem lehet reprezentatív a kölcsönvevőnél, amely probléma már egy következő kérdéskörhöz is elvezet: a kollektív alku és a munkaerő-kölcsönzés összeegyeztethetőségéhez.

A munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozása a közösségi irányelv átvétele révén a közeljövőben (legkésőbb 2011 végéig) mindenképpen felülvizsgálatra szorul. Bár az irányelv szinte egyáltalán nem érinti a kollektív munkajogi kérdéseket, az átültetés során szükséges volna az Mt. kollektív jogi részét is áttekinteni, és biztosítani, hogy az abban foglaltak ne csak elvi lehetőségként éljenek a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatottak egyre növekvő csoportja számára.

⁵⁷ Egy spanyol szerző álláspontja szerint a hagyományos munkaviszonyon kívülre, perifériára szorult munkavállalókat ezért nem a szakszervezeti szervezkedés korlátjának, hanem kihasználatlan lehetőségnek kell tekinteni. Llorente Sánchez i.m. 66. o.