

MIHOLICS TIVADAR

Fontos fejlemények a munkajog intézményi világában

Nagy László professzornak mindig különös érzéke volt arra, hogy a gazdasági, társadalmi életben végbement változásoknak a munkajog területére várható hatásait időben érzékelje és nem kevés energiát fordított a velük kapcsolatos elgondolásainak, javaslatainak nyilvánossá tétele, és (a lehetőség szerint) keresztülvitele végett. Mindezekre tekintettel úgy vélem, egyéniségéhez, az emlékkönyv jellegéhez jól illeszkedik e tanulmány által jelzett főbb változások összegezészerű közreadása.

*

Munkajogunk intézményi világában lényegében az utóbbi évtizedben jelentős fejlemények történtek. Ami ezek területeit illeti, lényegében az alábbiak szerint körülírhatók:

– A korábbi időben a gazdálkodó szervezet, mint munkáltató megszűnése „munkajogilag” rendszerint a velük létesült munkaviszonyok megszűnését is eredményezte, ilyenkor az egyes munkáltatók jogutód nélkül szűntek meg. A rendszerváltást követő gazdasági, társadalmi átalakulások nyomán a munkáltató személyében széles körben olyan változások következtek be, amelyek a munkaviszonyok további fennmaradását teszik lehetővé Ennek intézményesült módzatai: a munkajogi viszonylatra is kiterjedő hatályú jogutódlás, valamint a munkaviszonynak közalkalmazotti vagy közszolgálati jogviszonyban történő továbbélése.

– A versenyhelyzetbe került munkáltatóknál nem kis számú esetben olyan helyzet jött lére, amikor nem csupán egy-egy munkavállalói létszámleépítésről kellett intézkedni, hanem jelentős számú munkavállaló egyidejű, vagy közel azonos idejű elbocsátásáról, akár a teljes állománnyal fennállt munkaviszony megszüntetéséről. Ezekre az esetekre az előző szabályok nem voltak kellőképpen alkalmasak, ezért bevezetésre kerültek az ún. csoportos létszámcsökkentésről szóló rendelkezések.

– A jogharmonizáció következményeként némileg átalakultak a munkaerő-foglalkoztatási formák. Vagy egyszerűen nevesítést kaptak addig külön nem minősített munkáltatói intézkedések (pl. munkakörön kívüli foglalkoztatás), vagy azok változatlan megjelölés mellett tartalmilag módosultak (pl. a munkahely esetében), további esetben formai és tartalmi változás is végbement (pl. rendkívüli munkavégzésnél).

– A munkaerő alkalmazásának és foglalkoztatásának korábbi gyakorlata a rendszerváltozást követően kialakult, az addiginál színesebb, sokfélebb munkaerő-gazdálkodási helyzetben életre hívta a munkaerő-kölcsönzésen alapuló foglalkoztatási megoldásokat.

A következőkben már kissé szemléltetőbb módon tekintsük át a végbement intézményi változásokat. (Természetesen arra itt nincs mód, hogy a szóban lévő változások részletes, átfogó feldolgozását elvégezzük, e helyen csupán a végbement fejlemények mibenlétére és azok fontosabb következményeire vonatkozó összegzést tudunk vállalni.)

1. A munkáltató személyben bekövetkező jogutódlásra vonatkozó meghatározást először a Legfelsőbb Bíróság 154. számú állásfoglalása adott, majd ez lényegében megegyező tartalmú szabályozást nyert az 1997. évi LI. törvény 23. §-ában. Ehhez képest jelentős változást vezet be a jogharmonizáció keretében született 2003. évi XX. törvény 85/A. és 85/B. §-a, amelyek jelenleg is a hatályos jogszabályi keretet nyújtják. Melyek ezek főbb jellemzői?

– Az Mt. hatályos 85/A. §-a szerint a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak minősül a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (pl. gazdasági egység, üzem, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, az Mt. hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagy bevétel révén.

A fentieket alapulvéve tehát azt lehet mondani, hogy – a jogszabályon alapuló jogutódlás mellett – a munkajogi jogutódlás akkor következik be, ha

– valamely (jogelőd) munkáltató egésze vagy elkülönített része (pl. üzeme, üzlete, telephelye) kerül egy másik (jogutód) munkáltató (szervezet, személy) részére átadásra, illetőleg átvételre,

– az átadás (átvétel) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatók között megy végbe, és

– az átadás (átvétel) jogszerű megállapodással (pl. adásvétellel, cserével, bérlettel) történik, és

– az átadás (átvétel) a további működtetés, illetőleg az újbóli beindítás célját szolgálja.

A törvény egyúttal rendelkezik a jogutódlás általános munkajogi jogkövetkezményeiről. Eszerint jogutódlás esetén az annak időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek a jogutódlás időpontjában a jogelőd-ről a jogutódra szállnak át [Mt. 85/A. § (2) bek.]. Mindez pedig az érintett munkavállalók munkaviszonyára vetítve nyilvánvalóan azzal a következménnyel kell, hogy járjon, hogy munkaviszonyuk lényegét tekintve változatlanul tovább él. Sem megszűnésük nem következik be, de még annak módosulásáról sem lehet beszélni. Ezt a Legfelsőbb Bíróság egyik korábbi, de változatlanul fenntartott határozatával külön is hangsúlyozza, amikor kimondja: „a munkáltatónak jogutódlással történő megszűnése (megváltozása) nem vezet a munkaviszony megszűnéséhez, az a jogutód munkáltató és a munkavállaló között változatlanul fennáll” (LB. M. törv. II. 10.333/1992. sz.).

Ha pedig ez a helyzet, akkor a jogutódláshoz nyilvánvalóan nem fűződhet pl. felmondási járandóság vagy végkielégítés fizetésének következménye. Másfelől viszont, annak folytán, hogy a jogutódlás nem érinti a fennálló munkaviszonyokat, a jogelőd munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt, a felmondási idő számítása, illetőleg a végkielégítés szempontjából a jogutód munkáltatónál eltöltött idővel együttesen kell számításba venni. (Lásd a LB. ezzel azonos tartalmú MK. 154. számú állásfoglalását.)

Mindazonáltal a jogutódlásnak azért meghatározott következményei vannak a funkcionáló munkaviszonyra. Hiszen eltérő lehet a jogutód munkáltató gazdasági ereje, üzletpolitikája, szervezeti felépítése, kapcsolatrendszere stb. amelyek végül is különböző hatásokkal járhatnak. Erre vannak tekintettel az Mt. különböző fejezeteiben található, ilyen következményekről szóló rendelkezések, mint például az Mt. 21. § (2) bekezdése, a 28. § (6) bekezdése, az 56/A. és az 56/B. §-ai. Mindezek azonban hatásukat tekintve nem eredményezik a munkaszerződés módosítását jelentő jogi hatás bekövetkezését sem.

2. A munkaviszonynak közalkalmazotti vagy közszolgálati jogviszonyban történő továbbélésének lehetőségéről a 2003. évi XX. törvény 86/B. és 86/C. §-a rendelkeznek. Érvényre jutása olyan esetben következik be, mikor az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító vagy a munkáltató döntése alapján a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra. Ez a helyzet az érintett munkavállalók számára egyébként kétféle pozíciót teremt; ennek vállalása lehetőségét, vagy e lehetőség elutasítását. Tanulmányunk célkitűzéseivel összhangban ehelyütt csak az első változat következményeit vesszük sorba.

Ha a munkavállaló az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles lesz

– a munkavállaló számára a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszony létesítése érdekében kinevezést adni. A kinevezés során az átvevő munkáltatót kötik az átadó és az átvevő munkáltatók által, a munkavállalók előzetes tájékoztatása során a leendő helyzetükre (jogaikra és kötelezettségeikre) nézve írásban közölt ígérvényben foglaltak, attól csak a munkavállaló kifejezett hozzájárulásával lehet eltérni. Az átadó munkáltató az átadás napjával köteles írásban értesíteni a munkavállalót a vele fennállt munkaviszony megszűnéséről [Mt. 86/C. § (1) bek.];

– határozatlan időtartamú munkaviszony esetén – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – határozatlan időtartamú közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyt létesíteni. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az átvevő munkáltatónál teljes munkaidős jogviszonyt kell létesíteni. Az átvevő munkáltatónál létesítendő közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony tekintetében próbaidő nem köthető ki [Mt. 86/C. § (3) bek.];

– a munkavállalót a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint besorolni, mégpedig:

= közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén a kinevezés alapján megállapított illetmény és illetménypótlékok együttes összege nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege,

= közszolgálati jogviszony létesítése esetén, ha az átadást közvetlenül megelőző személyi alapbér összege meghaladja a jogszabály alapján megállapítható alapilletmény, illetménykiegészítés és vezetői pótlék együttes összegét, az alapilletményt a különbözet mértékével, de legfeljebb olyan összeggel kell megnövelni, amely az alapilletménytől történő eltérést 20 %-a nem haladja meg [Mt. 86/C. § (2) bek.].

Az átvevő munkáltatóval létesített közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszonyra a közalkalmazottak, illetve a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy a munkavállalónak az átadó munkáltatónál eltöltött munkaviszonyát úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el [Mt. 86/C. § (4) bek.].

Ha a kinevezéssel létesített közalkalmazotti, illetve közszolgálati jogviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén a munkavállalót felmentési idő, valamint végkielégítés illeti meg, annak mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével, a közalkalmazotti, illetve a közszolgálati jogviszonyra irányadó szabályok alapján kell megállapítani. Ettől eltérően a felmentési idő, valamint a végkielégítés mértékét az átadó és az átvevő munkáltatónál jogviszonyban töltött idő együttes tartamának figyelembevételével és e törvénynek az átadás napján hatályos szabályai szerint kell megállapítani, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb [Mt. 86/C. § (5) bek.].

Ez esetben tehát nem a „jogutódlásszerű” következmények állnak be, következőképpen már nem a munkaviszony folytatódik, hanem egy másféle, de továbbra is a munkajog tárgykörébe eső, munkavégzéssel járó (közalkalmazotti vagy közszolgálati) jogviszony jön létre, mégpedig olyan módon, amely egyúttal lehetőséget igyekszik teremteni az érintett munkavállalói érdekek figyelembevételére is. Amíg tehát a jogutódlás lényegében nincs hatással a munkavállalókkal fennállt munkaviszonyokra, ez utóbb tárgyalt esetben új jogi helyzet jön létre, a munkavállaló másféle jogviszonyba kerül, még ha tényleges helyzete számos vonatkozásban hasonló marad is mint az addigi munkaviszonyában.

3. A csoportos létszámcsökkentésről szóló szabályok eredetileg nem is az Mt-ben nyertek elhelyezést, hanem a foglalkoztatási törvény (1991. évi IV. törvény) IV. fejezetében. Az Mt. szabályai közé elhelyezésükről az 1997. évi LI. törvény rendelkezett, majd e rendelkezések többszöri módosítása következett, végül a hatályos szöveg a 2001. évi XVI. törvény módosító rendelkezése folytán vált teljesé. Ezek – tehát az Mt. 94/A.–94/G. §-ai – értelmében csoportos létszámcsökkentésről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató

- viszonylag jelentős számú munkavállaló munkaviszonyát,
- viszonylag rövid időn belül,
- a működésével összefüggő okból és
- a jogszabályban meghatározott jogcímen tervezi megszüntetni.

Ami pedig e feltételeket közelebbről illeti – természetesen anélkül, hogy részletekbe mennénk –, ezek azt jelentik, hogy a létszámcsökkentés akkor minősül csoportosnak, ha

- az érintettek száma alapján legalább tíz fő, illetőleg nagyobb munkáltatók esetében a munkavállalók legalább tíz százaléka, még nagyobb munkáltató esetében legalább 30 munkavállaló tervezett elbocsátásáról van szó,
- az időbeliséget illetően, amennyiben erre általában 30 napnál nem hosszabb időtartamon belül kerül sor,
- az kizárólag a munkáltató működéséből fakadóan (pl. szervezet korszerűsítés, piaci helyzet romlása) következik be, és
- jogszabályban tételesen meghatározott jogcímen, nevezetesen rendes felmondással, meghatározott idejű alkalmazásnál annak letelténél korábban, de a hátralévő időre járó átlagkereset megfizetésével vagy akár a munkavállalóval történő megállapodásra alapozottan történik.

Ami végül az általános szabályokhoz képest változásokat jelent, ezek főként a következők:

A munkáltató a munkaviszony megszüntetését megelőzően előzetes eljárásokat köteles lefolytatni és az ezek során született megállapodásokhoz magát tartani. Ez a kötelezettsége egyfelől a munkavállalók képviselői, másfelől az illetékes munkaügyi központok irányában jelenik meg, de bizonyos előzetes

többlet kötelezettség jelentkezik közvetlenül az érintett munkavállalók irányában is.

A munkavállalók képviselői irányában a tervezett létszámcsökkentéssel összefüggő részletes tájékoztatási, majd konzultációs kötelezettsége jelenik meg. Ha pedig ennek nyomán közöttük megállapodás születik, azt írásba kell foglalni. Mindezekről ugyanakkor írásban informálnia kell az illetékes munkaügyi központot is. Döntését a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról a munkáltató csak ezeket követően hozhatja meg. Ami pedig az érintett munkavállalókat illeti, tekintetükben a munkaviszony megszüntetése esetére előírt általános szabályokhoz képest is előzetes értesítési kötelezettség áll fenn, 30 nappal korábban kell őket erről írásban tájékoztatni. (Ha pedig az említett időpontban a munkavállaló felmondási védelem alatt áll, a rendes felmondás csak a védelem megszűnését követően közölhető.)

Ha a munkáltató a csoportos létszámcsökkentés esetén a rendes felmondás előtt nem tájékoztatja a munkaügyi központot és az érintett munkavállalót, vagy a felmondást az előzetes tájékoztatást követő harminc nap eltelte előtt közli a munkavállalóval, továbbá ha a felmondás a konzultáció során kötött megállapodásba ütközik, a rendes felmondás jogellenes, mondja ki az Mt. 94/F. §-ának (1) bekezdése.

4. A munkaerő foglalkoztatási formák körében végbement intézményi változások főként a munkakörön kívüli, a munkahelyhez kapcsolódó, valamint a rendes munkaidőn felüli foglalkoztatással függenek össze. Ezek jogszabályi alapjául a 2001. évi XVI. törvény, valamint a 2002. évi XIX. törvény szolgál.

a) Ami a munkakörön kívüli igénybevétel esetét illeti, a változás egyfelől abban áll, hogy a módosító jogszabály (2001. évi XVI. tv.) az ebben a körben felmerülő eseteket egységesen átirányításnak nevezi. E megjelöléssel szemben azonban a többirányú kifogás is felmerül:

– Egyfelől nem szerencsés a munkakörön kívüli foglalkoztatást kizárólag olyan módon kezelni, mintha ez mindig csak valamely más munkakörbe tartozó feladat ellátására irányulhatna. A munkakörön kívüli foglalkoztatásra ugyanis a gyakorlatban nem csupán más munkakörbe tartozó feladat ellátása végett van szükség. Azt előidézhetheti például valamely elemi csapás (tűz, árvíz stb.) vagy következményei elhárításának indoka. Szükség lehet erre baleset vagy következményei elhárítása végett is. Előidézhetheti valamely hirtelen jelentkező tömeges jellegű feladat (pl. beérkező vagon, szerelvény kirakása stb.) is, az ennek gyors ellátásához fűződő érdek miatt. Nyilvánvaló pedig, hogy ezekben az esetekben nem, vagy legalábbis csak igen áttételesen lehet a feladat ellátását más munkakörbe tatózó feladat ellátásának minősíteni.

– Nem szerencsés azonban az említett eseteknek az átirányítás fogalom alá vonása sem. A mindennapi életben a szóban forgó kifejezés inkább csak az olyan esetekhez kapcsolódik, amikor változik a munkavégzés földrajzi helye is, holott a munkakörön kívüli foglalkoztatás legtöbb esetében nem ez lesz a hely-

zet. Egyúttal nem volt célszerű a „helyettesítés” fogalom elhagyása sem a szóba jövő esetek meghatározott körét illetően, hisz ez már mindenki számára világos útbaigazítást adott a munkavállaló munkaereje igénybevételének jellegéről.

– Végül nem volt szerencsés az erre a kérdéskörre vonatkozó szabályozás átvitele – a Mt. 83/A. § (1) bekezdését kivéve – a munkaszerződés módosításáról szóló szabályokhoz, mivel a munkakörön kívüli foglalkoztatás szóban forgó eseteit épp az jellemzi, hogy azok kívül esnek a munkaszerződés módosítása fogalomkörén. Rendszertanilag tehát ezeket helyesebb lett volna továbbra is a munkavégzésről szóló, tehát a jellemzően már a munkáltató egyoldalú döntéseinek keretét adó szabályok körében hagyni.

Tartalmilag a legfontosabb változást itt az ezt a foglalkoztatási formát is érintő összesített időkorlát bevezetése eredményezte. Ezek szerint egy naptári éven belül az átirányítás, a kiküldetés, a kirendelések idejét össze kell számítani és ezek együttes tartama – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – nem haladhatja meg a száztíz munkanapot [Mt. 83/A. § (4) bek.].

b) A munkahelyet érintően a változás abban áll, hogy az állandó és változó munkahely fogalma mellé bevezetésre került (2001. évi XVI. tv. 7. §) az ún. „szokásos munkahely” fogalom. Ez nyilván abból a felismerésből fakad, hogy a munkavállaló munkahelyét nem lehet az állandó és a változó munkahely kategóriákkal jól meghatározni, mivel vannak esetek, amikor a munkavállalónak egyfelől nem állandó munkahelyen, másfelől azonban nem is változó jellegű munkahelyen kell napi munkáját végeznie. Jelentős számmal vannak ugyanis olyan esetek, amikor bár van a munkavállalónak azonos kiindulási helye (a munkáltató székhelye vagy valamelyik telephelye), rendszerint innen kapja a napi munkájára vonatkozó utasításokat is, a rendszeres munkát azonban ezen a (telep)helyen kívül lévő munkavégzési helyeken kell végeznie (pl. a víz-, villany-, gázszerelők, a tv. a videó stb. javítását végző, szervizszolgálatot ellátó dolgozók legtöbbje esetében az üzemeltető állampolgároknál, különböző szervezeteknél stb.). Ezekben az esetekben tehát – a jogszabály szerint – munkahelyként a munkáltató azon telephelyét kell megjelölni, ahonnan a munkavállaló az utasításokat kapja.

Az adott intézményre vonatkozó szabályok kiegészítését ugyan a magunk részéről is szükségesnek tartjuk (sőt ezt korábbi anyagainkban magunk részéről is javasoltuk), annak módozatát nem tartjuk megfelelőnek. A munkahelyek kategorizálását ugyanis nem kellene összekapcsolni az utasítási jog gyakorlásával, hisz a munkahelyben való megállapodás törvényi előírása nem erre, hanem arra irányul, hogy a munkavállaló számára egyértelmű legyen, hogy a munkaviszony létesítése esetén a munkát hol (milyen munkahelyi relációban) kell végeznie: tehát állandó munkahelyen, valamilyen külső munkahelyen vagy változó munkahelyen. Ezért helyesebb lett volna e munkahelyi kategória szabályozását az utasítási jog kérdésétől függetleníteni, helyette a lehetséges foglalkoztatási helyre utaló megjelölést alkalmazni, mint pl. a „külső munkahely” megnevezés.

Az külön kérdés, hogy a munkáltatónál ilyen jellegű munkavégzési helyek esetén azt valóban rendeznie kell, hogy miként történik az utasítási jog gyakorlása, ezt azonban már nem kellene a szerződéses megállapodás részévé tenni, az adott munkahely kategória ismérveként megjelölni.

c) Ebben a körben a legjelentősebb intézményi változás a rendes (teljes) munkaidőn felüli foglalkoztatás szabályaiban következett be, vagy ahogyan ezeket az eseteket már az 1992. évben hatályba lépett Munka Törvénykönyv is megnevezte: azaz a „rendkívüli munkavégzés” szabályaiban. Az 1992. évben született Mt. a rendkívüli munkavégzésnek a túlmunkát, a pihenőnapon vagy munkaszüneti napon történő munkavégzést, valamint a meghatározott helyen és ideig történő készenlétet tekintette. A 2001. évi XVI. törvény idevonatkozó rendelkezése a rendes munkaidőn felüli igénybevétel két fő módozatáról rendelkezett, nevezetesen a rendkívüli munkavégzésről és a készenlétről, egyúttal pedig a rendkívüli munkavégzésnek a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, illetve a készenlét alatt elrendelt munkavégzés eseteit minősítette. A 2002. évi XIX. törvény azonban – a jogharmonizáció még következetesebb tovább vitele érdekében – további változtatást rendelt el. Ennek nyomán a rendkívüli munkavégzés lehetséges formái: a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli munkavégzés, továbbá az ügyelet és a készenlét alatti munkavégzés. Az ügyelet alatti munkavégzésnek a rendkívüli munkavégzés eseteként való minősítését tehát a 2003. évi XIX. törvény határozta el, mégpedig azokat az eseteket e fogalom alá vonva, amikor a munkavállalónak a munkáltató által meghatározott helyen és ideig kell munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állnia, ha ez egyúttal a tényleges igénybevétellel jár. A készenlét fogalma viszont csak azokra az esetekre szorult vissza, amikor a munkavállalónak az esetleges munka elvégzése végett, az általa megjelölt helyen kell munkavégzésre készen állnia és ebben a körben a rendkívüli munkavégzés esete akkor következik be, ha ezen a helyen kell a munkavállalónak (ténylegesen) munkát végeznie). A változások persze – ha azok részletezésére itt nincs is terünk – a vonatkozó anyagi szabályokban is megnyilvánulnak, ezek tekintetében is jelentős változásokat előidézve.

5. A munkaerő-gazdálkodás terén megjelent igényeket figyelembevéve a 2001. évi XVI. törvény vont a munkajogi szabályozás körébe a munkaerő-kölcsönzést. Erre egyébként a Mt. módosítása útján, annak 193/B.–193/P. §-okkal történt kiegészítéseként került sor.

Az Mt. alkalmazásában a munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönadó, a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót, ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.

A munkavállalónak más munkáltatónál történő foglalkoztatására jogunk szerint többféle módon kerülhet sor. Ez valójában bekövetkezhet már a kiküldetés keretei között is, azután még egyértelműbben a kirendelés mindkét [az Mt. 106. §-ának (1) bekezdése, valamint az Mt. 150. § (1) bekezdése alapján] eseté-

ben, de ez következik be a most tárgyalt munkaerő-kölcsönzésnél is. Ekkor azonban a kölcsönzést folytató szervezetnél – kivéve a cég működtetését közvetlenül biztosító adminisztratív munkaerőket – már a munkavállaló alkalmazása is kölcsönzés céljából történik. E munkát kifejezetten a másik munkáltató gazdasági érdekei szerint kell végezni. A munkáltatói jogok gyakorlása a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő között megosztva történik. E foglalkoztatási típus egyik legfontosabb jellemzője, hogy a munkaerőt közvetítő cég ellenérték, ellenszolgáltatás fejében vállalkozik dolgozójának kölcsönbeadására és ezt a jog elismeri.

A munkaerő-kölcsönzés tehát valójában három pólusú jogi szerkezet létrejöttét eredményezi. Egyfelől a kölcsönzési tevékenységet folytató gazdálkodó szervezet (Ptk. 685. §) jogviszonyt létesít a munkavállalóval azért, hogy őt valamely munkáltatóhoz – munkavégzés céljából – kölcsönözze. Azután ugyanez a szervezet jogviszonyba lép valamely munkáltatóval a munkavállaló ennek részére történő kikölcsönzése végett. Végezetül pedig e munkáltató is egyfajta jogviszonyba kerül a munkavállalóval, hiszen a kölcsönzővel kötött munkajogi megállapodás alapján neki kell gondoskodnia foglalkoztatásáról. A kölcsönvevő ugyanis az Mt. 102. §-ában írott kölcsönadó munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség alanyává válik a munkavállalót kölcsönző céggel kötött megállapodás alapján.

Míndezek nyomán sajátos jogi helyzet alakul ki. A munkaerőt kölcsönbeadó és a munkaerőt kölcsönbevevő munkáltató között olyan szerződéses (megállapodásos) jogi kapcsolat keletkezik, amely ugyan – annak vállalkozási jellege folytán – polgári jog szabályzási körébe lenne sorolható, de amelyre nézve (mivel e jogviszony célja szerint az emberi munkaerőre vonatkozik és ezért fontos – munkajogi – garanciális követelményeknek is meg kell felelnie) az Mt. a munkajogi megállapodás alkalmazását írja elő. Egy (jellegét tekintve is) munkajogi jogviszony is létrejön, de a jogi konstrukcióból fakadóan olyan szerkezettel, amelynek munkáltatói oldalon két alanya (kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő) szerepel, következésképpen a munkáltatói jogok gyakorlása is megosztott módon történik.

A konstrukciót rendező szabályok természetesen részletesen meghatározzák az egyes jogviszonyok mellőzhetetlen tartalmát, illetőleg e szabályok keretei között a felek között megállapodásra tartozó kérdéseket, valamint a munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatás speciális körülményeit figyelembe véve az Mt. általános szabályaitól való eltérés lehetséges és szükséges módozatait is.

TIVADAR MIHOLICS

IMPORTANT DEVELOPMENTS IN THE WORLD OF THE LABOUR
LAW ESTABLISHMENT

(Summary)

This study summarizes the most significant developments in the important institutions of Hungarian labour law in the past ten years. Namely we deal with the changes in the entity of the employer and their consequences; the special rules and regulations of the inevitable collective personnel reduction due to the developments in the social-economic environment; the institutional changes in the different forms of employment i.e. work beyond job description, place of work, work beyond regular working hours and finally the insertion in the labour law establishment and the characteristics of manpower lending.