
Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a táv munkavégzés tükrében

Prugberger Tamás* – Kenderes György**

1. A munkajogon kívüli és az atipikus munkajogi foglalkoztatás szempontjai

1998 őszén az ausztriai Zell-am See-ben megtartott nemzetközi munkajogi konferencia témáját „a munkajogból történő kivonulás” képezte.¹ Ennek kapcsán az a kérdés került megvitatásra, hogy a globalizálódó neoliberais gazdasági folyamatok hatására a foglalkoztató vállalatok a munkatársaikat egyre inkább nem a munkavállaló egzisztenciális és szociális érdekeit védő klasszikus munkaszerződéssel alkalmazzák, hanem olyan jellegű alkalmazási formákat találnak ki, amellyel a társadalombiztosítással járó terheket teljes egészében a foglalkoztatottakra tudják hárítani, valamint alkalmazottaik foglalkoztatási jogviszonyát könnyen meg tudják szüntetni. Ezzel együtt pedig ki tudják – legalábbis részben – küszöbölni a fogyasztói szerződésekre jellemző közérdekű keresetet, valamint az érdekvédelmi szervezeti közreműködés intézményét. Ma ugyanis a munkajog elméletének művelői közül egyre többen tekintik a munkaszerződést a fogyasztói szerződésekhez hasonló jogügyletnek, amelynek megkötésénél és a szerződéses jogviszony fennállásának egész időszakában a munkavállalót is a munkáltatóval szemben a munkáltató javára történő erőegyensúlynak az eltolódása miatt hasonló törvényi védelmet szükséges biztosítani, mint amilyent a polgári jogban a fogyasztó javára az iparszerű kereskedelmi-szolgáltatói tevékenységet folytató előállító/kereskedővel szemben a kontinentális jogrendszerek törvényei biztosítanak.

Ma a munkajogból való kivonulást elsősorban a formálisan tartós vállalkozási és megbízási szerződésekkel valósítják meg a foglalkoztatók, amivel egyrészt át lehet teljes egészében a foglalkoztatottra hárítani a társadalombiztosítási járulékfizetés terheit, másrészt könnyebben és rövidebb felmondási idővel tudja a foglalkoztató megszüntetni a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyt. Ez utóbbira jó eszköz még a határozott időre vagy meghatározott munka elvégzésére szóló munkaszer-

* Az MTA doktora, professor emeritus. Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munka- és Agrárjogi Tanszék

¹ Prugberger T., Munkavállalói biztonság a globalizációban. Valóság 2008/2. sz.

ződés kötés. Ebben az esetben nincs szó a munkajogból történő kivonulásról, ami azért is lehet veszélyes játék a foglalkoztató számára, mert a tartós vállalkozási és/vagy megbízási szerződés mögött tartalmilag egyértelműen munkaviszony áll és azt jogvita esetén a Bíróság a Ptk. 201. § alapján a szerződéspalástolás okán munkaszerződésnek minősíti.² Ezen kívül pedig a munkaügyi felügyelet részéről a bíróság-kiszabás veszélye áll fenn.³ Emiatt a foglalkoztatók a meghatározott időre vagy a meghatározott munka (feladat) elvégzésére szóló szerződésen kívül gyakran alkalmaznak a munkaerő-kölcsönzés vagy a távmunka intézményét⁴, amely két intézmény alkalmazásával a munkajogviszony megszüntetését viszonylag könnyen el tudják érni és részben mentesülhetnek a társadalombiztosítási járulékfizetés alól. Ezen kívül jelentős előnye mind a kettőnek, hogy az átlagosnál kevesebb bért kell fizetni, a távmunkánál pedig ezen kívül a munkáltató az otthondolgozás következtében helységbérletet tud megspórolni.

2. A munkaerő-kölcsönzés

2.1. A munkaerő-kölcsönzés általános megközelítése. Meglehetősen atipikus jellegű – a munkajogban nem oly régtől nevesítetten is megtalálható jogintézmény – a munkaerő-kölcsönzés. Maga az elnevezés jogdogmatikailag pontatlan, sőt téves, mert a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég nem is ingyen, hanem fizetség, pontosabban bérleti díj ellenében bocsátja azt a munkaerőt a ténylegesen foglalkoztató rendelkezésére, akit a kölcsönző cég kikölcsönzés, azaz bérbeadás céljából alkalmaz. A munkaerő-kölcsönzés tehát egy bérleti tartalmú, nem ingyenes, hanem visszerhes jogviszony, amelyről még bővebben szó lesz. A munkaerő-kölcsönzésre az Európai Unióban sokáig nem volt külön irányelv (csak egy irányelv-tervezet), azonban az atipikus munkaviszonyban dolgozóknak a tipikusban dolgozókéval egyenlő bánásmódot előíró irányelvek, valamint az átmeneti időre szóló kiküldetési-átengedési-áthelyezési irányelv a munkaerő-kölcsönzésnél is figyelembe vehető volt. Az irányelv-tervezetből csak több évi késedelemmel lett irányelv, mert a munkadíjazással kapcsolatos, később részletesen bemutatásra kerülő német-francia ellentétet hosszú ideig nem sikerült áthidalni. Végül is egy olyan kompromisszum árán sikerült ezt megtenni, miszerint mind a német, mind a francia bérfizetési megoldás elfogadható. Így megszületett a munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104. (2008.nov.19.) EK sz. irányelv. Eme irányelv elfogadását megelőzően a munkaerő-kölcsönzés jogintézményére is a szolgáltatásnyújtás keretében kiküldött munkavállalókról szóló 96/71. (dec.16.) EK irányelv, valamint a határozott időtartamra, vagy a meghatározott feladat (munka) elvégzésére, illetőleg az alkalmoszerűen (munkaerő-kölcsönzés keretében) foglalkoztatott munkavállalók munkahelyi biztonságáról és egészségvédelméről

² Prugberger T., Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Competitio Könyvek 5. Debrecen, 2006, 52-57. o.

³ Prugberger T., előbbi jegyzetben hiv. h.

⁴ Makó Cs. – Keszi R. – Mester D.: Munkáltatói vélemények a távmunka előnyeiről és gyakorlatáról. In: Társadalomkutatás 2004/2-3. 203-243. o. és Kártyás Gábor: A munkaerő-kölcsönzés néhány hazai gyakorlati tapasztalata. Munkajog 2009/4.

szóló 91/383. (jún. 25.) EK irányelv vonatkozott. Ezen kívül is található még olyan közösségi jogszabályok, melyek legalábbis érintik, vagy kihatással vannak a munkaerő-kölcsönzés intézményére. Ilyenek a 86/613. (dec. 11.) EGK irányelv az önfoglalkoztatói minőségben dolgozók tekintetében érvényesülő egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, a 97/81. (dec. 15.) EK irányelv a részmunkaidős foglalkoztatásról, továbbá a 99/70.(jún. 28.) EK irányelv a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos keretmegállapodásról, valamint a 2000/78. (nov. 27.) EK irányelv az egyenlő bánásmód biztosításáról a foglalkoztatás és a munkavállalás területén. Ezek az irányelvek azonban a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv hatályba lépésével a munkaerő-kölcsönzés területén feleslegessé váltak, mert azok előírásait a munkaerő-kölcsönzési irányelv tartalmazza.

A magyar jogalkotás, amikor az Mt.-nek 2001. évi XVI. törvénnyel történt módosítása, pontosabban kiegészítése során a munkaerő-kölcsönzést egy új fejezet (XI. Fejezet) megnyitásával beemelte, tulajdonképpen a tervezetet másolta át. Mivel a tervezet az irányelvvvel összhangban áll, a munkaerő-kölcsönzésnek a mai tételes jogi szabályain változtatni lényegében szükségtelen, csupán azt kellene pontosítani, hogy a kölcsön munkaerő munkadíja miként alakul akkor, ha kölcsön munkavállaló dolgozik, és miként, amikor kihelyezésre (kiküldetésre), azaz munkára várakozik. Ez az a kérdés, amiről nem szól a magyar Mt. és kompromisszumként nyitva hagyja az irányelv is.

Az európai uniós tagállamokban a munkaerő-kölcsönzés intézménye általánosan ismert, azonban a jogi szabályozottsága tekintetében az itt érintetten túlmenően is *eltérő felfogások* és változatok alakultak ki.

Egyes tagállamok foglalkoztatás-politikai szempontból kifejezetten *elismerik, szabályozzák* a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt. Ide tartozik a németországi, franciaországi és általában a nyugat-európai országok többsége. Vannak olyan államok, amelyek a munkaerő-kölcsönzést nem tiltják, pontosabban szólva egyáltalán nem tematizálják külön szabályozás formájában, azonban a nemzeti munkajogukban fellelhető olyan módon, hogy *az általános munkajogi normák rendszerében kerül tárgyalásra*. A tagállamok csupán *kis hányada tiltja* meg kifejezetten a munkaerő-kölcsönzés intézményét. Ide sorolható Hollandia.⁵

Magyarország a 2001. évi Munka Törvénykönyvének előbb említett módosításával az első csoportba tartozónak minősül. Annak ellenére, hogy a magyar jogban a 2001. évi XVI. törvénnyel megvalósított módosításig a munkaerő-kölcsönzés nevesítetten nem létezett, még nem volt teljesen idegen ez a jogintézmény. Gyakorlatilag ugyanis a már *korábban* is az Mt.-ben szabályozott *kirendelés hasonló jelleggel funkcionált*. Így a munkaerő-kölcsönzés nem nélkülözött minden jogi alapot, sőt ezen keretek között megvalósítható is volt. A módosítás előtti Mt. ugyanis nem tiltotta azt, hogy a kirendelő munkáltató a kirendelésért külön ellenszolgáltatást fogadjon el attól a munkáltatótól, ahova a kirendelés történt. A jelenleg hatályos módosított Mt. e lehetőséget – figyelemmel az előbb említett munkaerő-kölcsönzés önálló szabályaira – kizárja. Ez a helyzet

⁵ Az Európai Unió munkajoga (szerk.: Kiss György, OSIRIS Kiadó Bp. 2001) 446-447. oldalán található rész pontosan taglalja, hogy az európai országok közül melyek azok, amelyek a fentebb felsorolt kategóriákba tartoznak.

hozzájárult ahhoz, hogy a magyar jogban a munkaerő-kölcsönzés intézménye a módosítás előtti „második csoport”-ból átvezethető legyen „az első csoport”-ba tartozó tagállamok szabályozásának mintájára.

2.2. A munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés összehasonlító elemzése.

Összehasonlítva a munkaerő-kölcsönzés és a kirendelés intézményét, tulajdonképpen alapvető különbséget kell tennünk a kirendelés korábbi, valamint a 2001. évi módosítással újrafogalmazott változata között. *A kirendelés korábbi fogalma ugyanis meglehetősen laza, tág kereteket szabott meg* a más munkáltató részére végzett tevékenység számára, mivel csak lehetőségként jelezte e jogviszony kialakítását, nem állítva fel különösebb korlátokat, illetve feltételeket ezen a téren. *Így a kirendelés lényegében a munkaerő-kölcsönzési jogviszony létrejöttének az alapjává válhatott*, mely implicite technikailag keretet biztosított e jogintézmény gyakorlati megvalósíthatóságára. Mindez a magyar munkajogi gyakorlatban a szabályozatlanság miatt bizonytalanságra és visszaélésekre adott okot, ami csak a munkaerő-kölcsönzés tételes rendezése útján vált kiküszöbölhetővé.

A 2001. évi módosítással bevezetett kirendelés-definíció és a munkaerő-kölcsönzés közti közös vonás most már mindössze abban nyilvánul meg, hogy mindkettő az eredetitől eltérő, más munkáltatónál történő munkavégzésre irányul, és egyebekben eme analógia mellett a részletes szabályokat elemezve karakteres elhatárolási ismérveket találhatunk, mely a kirendelés jogintézményének újragondolásával került be az Mt.-be. A mai magyar tételes jogban mindezt figyelembe véve:

- a.) A kirendelés két munkáltató közötti megállapodás alapján létrejövő olyan jogviszony,
- b.) amelynek létrejöttéhez szükséges (bár napjainkban egyre inkább vitatott), hogy a munkáltatók között valamilyen tulajdonosi viszony álljon fenn vagy egymás vonatkozásában, vagy pedig közösen egy harmadik céggel való viszonyukban, amely céghez a munkavállalót munkavégzés céljából kirendelik,
- c.) A kirendelés alapvető fogalmi eleme az ingyenesség, azaz a munkavállaló kirendeléséhez nem kapcsolódik semmiféle ellenszolgáltatás,
- d.) de a munkabér és egyéb járulékok megfizetése a tényleges munkáltatót terheli.

Az Európai Unió jogában a korábban felsoroltak közül két irányelvben jelennek meg leginkább a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok. E két irányelv egyike a Tanács 1991. június 25-i *91/383/EK irányelve*, amely a munkahelyi egészség és biztonság követelményének szempontjából tárgyalja a munkaerő-kölcsönzést is, mint atipikus foglalkoztatási formát. Az irányelv speciális védelmi szabályokat ír elő a munkavállalók munkahelyi, egészség- és biztonságvédelemhez való jogának érvényesíthetősége, valamint a különböző munkavállalók eltérő helyzetéből eredő különbségek kiegyenlítése céljából. Ezzel az irányelvvel voltaképpen a jogalkotó azt a szándékát fejezi ki, hogy a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyt a munkajog elismert jogintézményei közé emelje. A másik uniós irányelv – mely tartalmi szinten fogalmaz meg rendelkezéseket a munkaerő-

kölcsönzés vonatkozásában – a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK irányelve a munkavállalók kiküldetéséről szolgáltatásnyújtás esetén.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó részletkérdések taglalását megelőzően szükséges egyértelműen definiálni, hogy mit értünk mind a magyar, mind az európai gyakorlatban munkaerő-kölcsönzés alatt. E tekintetben álláspontom szerint a legátfogóbb és precízebb megfogalmazást a Kiss György szerkesztésében megjelent Az Európai Unió munkajoga című mű tartalmazza, mely szerint „a munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítményét egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony”. Az Mt. megfogalmazása szerint munkaerő-kölcsönzés az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi (Mt. 193/C. § a./ pont). Bizonyos korábbi visszaélések elkerülése végett 2007. április 1. napjától alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni már nem lehet (ezt a 2007. évi XIX. törvénnyel megállapított Mt. 193/B. § (2) bek. kizárja).

A munkaerő-kölcsönzés első és legszembeűnőbb tulajdonsága annak *atipikus* volta, melynek dogmatikai sajátossága, hogy *benne a munkajogban és a polgári jogban fellelhető jogviszonyok rendhagyó speciális keveredése figyelhető meg*. A munkaerő-kölcsönzés egy olyan atipikus jogviszony a munkajogban, amelyben nem két, hanem *három alany* vesz részt. Az Mt. Harmadik részének később beiktatott XI. fejezete a munkaerő-kölcsönzés részletes szabályait tartalmazza. E fejezet személyi hatálya az előbb említetteknek megfelelően három alanyra terjed ki, mégpedig: a.) a munkavállalóra, b.) a kölcsönbeadóra, c.) és a kölcsönvevőre.

2.3. A munkaerő-kölcsönzés intézményének dogmatikai problémái. Az eddigiekből jól szembeűnik a munkaerő-kölcsönzésnek a 2001. évi törvénymódosítással újrafogalmazott kirendelés intézményétől való eltérése, mivel a kirendelésnél a jogviszony kétpólusú maradt. A munkaerő-kölcsönzés esetén a három jogalany közt egy olyan speciális kapcsolatrendszer jön létre, amely alapvetően két különböző típusú jogviszonyon alapul. Az egyik a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő, a másik a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony. Különleges sajátossága ennek a kapcsolatrendszernek, hogy míg a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszonyra – mely munkaszerződésen alapul – az Mt. szabályai, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyra a Polgári törvénykönyv rendelkezései vonatkoznak, illetve azok alkalmazandók.

Míg az előbbi dichotómiából a munkajogi reláció, nevezetesen a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti jogviszony dogmatikailag viszonylag tisztázottnak tekinthető, addig a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jellegű jogviszonyról ugyanez már nem mondható el. Mint már jeleztük ez utóbbi a bérlet – ezen belül is a dologbérlet – egy speciális formája. Megjegyzendő, hogy az e nézetet valló

szerzők maguk is kiemelik, hogy a dologbérlet esetében a bérleti szerződés tárgya dolog vagy dologként hasznosítható erőforrás, míg jelen esetben ez természetes személyek, pontosabban azok munkája.⁶

Amennyiben elfogadjuk ez utóbbi, a jogviszony tárgyát illető megközelítést, akkor semmiképpen sem beszélhetünk dologbérletről. Álláspontunk szerint a munkaerő-kölcsönzésen belül a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony a polgári jogban leginkább – amennyiben az a Ptk.-ban külön szabályozást nyerne – egy sui generis szerződésként közelíthető meg, viszont a hatályos jog tükrében – véleményünk szerint – atipikus szerződéses formaként jelenik meg.⁷

Elvileg szóba jöhetne a haszonbérlet, vagy a haszonkölcsön jogintézménye, de ezeket – jellegbeli hasonlóságuk ellenére – nem tartjuk elfogadhatónak, mivel mindkettő dologra vonatkozóan jön létre, míg a munkaerő-kölcsönzés tárgyát képező munkavállalót, azaz természetes személyt, pontosabban annak munkaerejét semmilyen szinten nem lehet azonosítani, vagy párhuzamba állítani a fizikai dolgokkal. Ezen túlmenően a haszonkölcsön ingyenessége további ellenérv.

Anélkül, hogy terminológiai okfejtésekbe kívánnánk bocsátkozni, megjegyezzük, hogy e polgári jogba tartozó szerződés – potenciálisan mint sui generis szerződés – nevezhető lenne például – sajátos tárgyára tekintettel – „munkaerő-bérleti” szerződésnek, de nem a munkaerőt kölcsönző cég és az általa kikölcsönzésre alkalmazottnak, hanem a kölcsönző cég a munkaerőt kölcsönbe vevő foglalkoztató vonatkozásában. Az első jogviszonyt illetően egyértelműen munkaszerződésről van szó, melynek tárgya specifikumokat mutat, de alapvetően a munkajogi jellemzők dominanciája érvényesül.

Ebből is következik, hogy a munkaerő-kölcsönzésre (akárcsak a fiatal munkavállalókra) vonatkozó szabályoknak mind a munkajogba, mind pedig a polgári jogba tartozó vetületei is vannak. Ezt a helyzetet a hatályos jogi szabályozás egy kiterjesztő jellegű rendelkezéssel próbálja feloldani: „E törvény 72/A. §-ának, valamint Harmadik Része XI. Fejezetének hatálya – az ott meghatározottak szerint – kiterjed azon, a Polgári törvénykönyv szabályain alapuló jogviszonyra is, amely a 18. életévét még be nem töltött személy munkavégzésére vonatkozik, vagy a munkaerő-kölcsönzés céljából a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között jön létre.” (Mt. 1. § (5) bek.). Az Mt. ezzel a kiegészítéssel teremti meg az alapot arra, hogy ezekre az egyébként a polgári jog hatálya alá tartozó jogviszonyokra az Mt. szabályai is alkalmazhatók legyenek. Mindezek tükrében kérdésként merül fel, hogy helyes-e az, miszerint kizárólag az Mt. foglalkozik e kérdéskörrel, mivel ebből olyan hibalehetőségek adódhatnak, melyek a bizonyos fokig jellegadó polgári jogi vonások elmosódását vonhatják maguk után oly módon, hogy azok nem kapják meg azt a kellő hangsúlyt, amelyet a fentebb említett jogintézmények e tekintetben megkívánnak.

2.4. Garanciális szabályok és azok ellentmondásai. A jogi garanciákat a munkajogban – így a munkaerő-kölcsönzésnél is – hangsúlyozottan meg kell

⁶ Prugberger T. – Fabók A.: Hogyan módosítja az új Munka törvénykönyve a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt? Napi Jogász tematikus szám, 57.o.

⁷ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007, 179. o.

teremteni. Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, 2004. május 20-tól 2009. július 1-jéig közhasznú társaság, vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásába vette. A munkaerő-kölcsönzési jogviszonynál rendeleti szintű szabályozás biztosítja a kölcsönbeadói tevékenység folytatására feljogosító feltételek meglétét. Az erre vonatkozó, a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) sz. Korm. rendelet pontosan előírja, hogy milyen feltételek esetén lehet valaki kölcsönbeadó.

2.4.1. Vagyoni biztosíték. Ezen túlmenően az előbbi rendelet sajátos garanciaként vagyoni biztosíték letétbe helyezésétől teszi függővé a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását, melynek konkrét összegeként 1 millió Ft-ot határoz meg.

Mindenképpen helyes e tevékenység folytatásának feltételéül vagyoni biztosíték letétbe helyezését megszabni, mivel a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban alanyként résztvevő munkavállaló a kölcsönbeadóhoz képest kiszolgáltatott helyzetben van. A vagyoni biztosíték tulajdonképpen e függőségi-kiszolgáltatott helyzetének kompenzálására, enyhítésére szolgál, ugyanis előfordulhat az, hogy a jogviszony idejére számára jogosan járó bérét nem kapja meg – adott esetben a kölcsönbeadó megszűnése miatt –, ekkor sikerrel keresheti kielégítését a biztosíték összegéből. Egyáltalán nem biztos viszont, hogy elégséges garancia, illetve fedezet az 1 millió Ft-nyi összeg, ezért kívánatosnak tartanánk ezt az összeget differenciáltabb módon attól függően meghatározni, hogy a munkaerő-kölcsönzés hány főt érint.

Gyakorlati szempontból célszerű lenne egy meghatározott időszakra (például negyedéves időtartamra) vetítve folyamatosan felülvizsgálni a munkaerő-kölcsönzésben résztvevő munkavállalók létszámának alakulását egy-egy kölcsönbeadónál és egy átlag figyelembe vételével megállapítani az általunk alább példaként javasolt értékek alapján a biztosítéki összeget. Így például 10 főig tartható lenne az 1 millió Ft-os vagyoni biztosítékösszeg; 10-20 fő között 2 millió Ft és 20 fő felett minimum 3 millió Ft (esetleg több) összeghatár bevezetése lehetne indokolt. Az előbbi, létszámtól függő differenciálást a kölcsönbeadó tevékenységének megkezdését követő első negyedév után látnánk szükségesnek alkalmazni, az ezt megelőző időszakra elégségesnek tartjuk az 1 millió Ft-os biztosítéki összeget, mivel a magasabb összeghatár azonnali alkalmazása negatívan befolyásolhatná a kölcsönbeadói minőség vállalását.⁸

A folyamatos felülvizsgálatot az illetékes munkaügyi központ végezhetné el, az közölné a kölcsönbeadóval a meghatározott időszak végével megállapított esetlegesen új biztosítéki összeget, felhívna annak teljesítésére, és ellenőrizné, hogy az újonnan meghatározott mértékű vagyoni biztosíték rendelkezésre áll-e. Amennyiben nem, úgy a munkaügyi központ felszólíthatná a kölcsönbeadót határidő tűzésre.

⁸ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Alapítvány, Miskolc 2007, 181. és köv. o.

sével az összeg kiegészítésére, melynek elmulasztása esetén a kölcsönbeadói tevékenység megszüntetésének a jogkövetkezményét helyezhetné kilátásba.

A munkavállaló helyzetét számos további, később bemutatásra kerülő szabály is biztosítja, ezzel szemben a kölcsönbeadó és kölcsönvevő polgári jogi kapcsolatára vonatkozóan szabály alig lelhető fel, a polgári jogi jelleg is főleg jogértelmezési úton válik nyilvánvalóvá.

2.4.2. Tilos foglalkoztatások. Tilos a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása a jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, illetve a kölcsönvevő olyan munkahelyén vagy telephelyén, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig. Emellett sztrájk esetén a már meglévő kölcsönzött munkavállalókon felül további külön munkaerő beállítása is tilalmazott, mely álláspontot a bírói gyakorlat is magáévá tett.

A munkaerő-kölcsönzés munkavállalói érdeket sértő alkalmazásának visszaszorítása, illetve megakadályozása érdekében 2006. január 1. napjától tilos továbbá a munkaerő kölcsönzése akkor is, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb 6 hónapja szűnt meg. Az ok, hogy a munkáltatók egyre gyakrabban szüntették meg a munkavállalók munkaviszonyát azért, hogy később az így utcára kerülő munkaerőt (munkavállalót) munkaerő-kölcsönzés keretében, de már alacsonyabb díjazás mellett foglalkoztassák tovább.

2.4.3. Együttműködési kötelezettség. Alapvető követelményként megfogalmazásra kerül a munkaerő-kölcsönzési jogviszonyban résztvevő mindhárom jogalany együttműködési kötelezettsége a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során. Ez az együttműködési kötelezettség törést szenved azzal, hogy az Mt. 193./P. §-a értelmében a kölcsönmunkás munkaviszonyát meg lehet szüntetni betegség és terhesség esetében is. Ez a rendelkezés antihumánus és teljesen szembe megy a nyugat-európai államok munkavállalót ilyen esetekben védő szabályaival. Valamennyi nyugat-európai állam ugyanis szinte egységesen előírja, hogy betegség és terhesség esetén rendes felmondással a munkavállalót elküldeni nem lehet, sőt az első hat héten belül a betegszabadság ideje alatt a teljes munkabér illeti meg a beteg munkavállalót.

2.4.4. Az általános munkavállalói jogok kizárásának tilalma. A munkavállaló jogainak csorbítását kívánja kiküszöbölni az a szabály, mely a munkaerő-kölcsönzési jogviszony specialitása mellett hangsúlyozza az Mt., illetve más jogszabály által előírt generális elvek érvényesülését a munkavállaló védelmében. Így a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött – egyébként a polgári jogi jogviszonyokra jellemző diszpozitivitással rendelkező – megállapodásban nem lehet korlátozni vagy kizárni azon jogokat, melyek a munkavállalót akár a Munka Törvénykönyve, akár más jogszabály alapján megilletik. Így pl. a munkavégzés időtartama alatt, amikor is a kölcsönvevő minősül munkáltatónak, az ő kötelezettsége a munkavállaló védelmére, a nő, a fiatal munkavállaló, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, a

munkavégzésre, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályok betartása.

2.4.5. Kirendelési, illetve továbbkölcsonzési tilalom. Védi a munkavállalót a törvényben foglalt kirendelési vagy továbbkölcsonzési tilalom is, amely tiltja azt, hogy a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre kötelezze. Ezen szabálynak az alapvető indoka az, hogy a munkavállaló valójában mivel a kölcsönbeadóval van munkaviszonyban, a kölcsönvevőhöz szigorú jogi szempontból semmilyen jogviszony nem fűzi. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszony az elsődleges és jellegadó munkaviszonyt e tekintetben tartalmilag nem törheti át,⁹ illetőleg nem módosíthatja vagy bővítheti, esetleg szűkítheti.

2.4.6. Kölcsönvevővel kötendő jogviszony megengedhetősége. A kölcsönbeadónak semmilyen formában nincs beleszólási joga abba, hogy a kölcsönvevő a kikölcsönzött munkavállalót a munkaerő-kölcsönzés lejárta után akár munkaviszonyban foglalkoztassa. Ez a magyarázata annak, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok kizárják az Mt. 3. §-a (6) bekezdésének – a konkurencia kizárási, illetve korlátozási szabálynak – az alkalmazását. A törvény semmisnek tekinti az olyan, a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti megállapodást, mely ezen új munkaviszony létrehozatalának korlátozására, kizárására irányul, illetve a kölcsönbeadó számára közvetítési díj megfizetését írja elő. Ettől a szabálytól érvényesen eltérni nem lehet.

2.4.7. Munkaszerződés-módosítási tilalom munkaerő-kölcsönzés céljából. Az előbbiekhöz hasonlóan korlátozást jelent az a szabály, hogy a nem kölcsönzés céljából létrejött munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót a továbbiakban munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztassa. Ez viszont – némileg kifogásolható módon – a felek szerződési szabadságába való adminisztratív beavatkozásnak minősül. Elképzelhető ugyanis, hogy a munkavállaló(k) további foglalkoztatása éppen e módon lenne csak biztosítható. A korlátozó rendelkezés ezt jelenleg kizárja.

Álláspontunk szerint ez indokolatlan, mivel megfelelő biztosítékok mellett a kogencia feloldható, például olyan garanciális szabály beiktatásával, mely a visszaélések elkerülése végett a munkaviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor ugyanazon juttatások biztosítását írja elő, mint amelyek az ilyen jellegű módosítás előtti munkaszerződés alapján járnának. A munkavállalók védelmét formálisan biztosítani hivatott ezirányú munkaszerződés-módosítás tilalma kedvezőtlenebb helyzetet idézhet elő, mint az általunk fentebb javasolt megoldás, mivel a munkajogra általában jellemző kogencia helyett jelen esetben a polgári jogi diszpozitivitás az, amely végül is joghatását tekintve több előnnyel járna, mint a jogalkotó által alkalmazott – s kétségtelenül formálisan egyszerűbb – tilalom.¹⁰

⁹ E kérdésről ld. még Prugberger Tamás: Munkáltatói felmondással külön munkaerővé történő kényszerítéses ügyekből származó jogviták. Munkaügyi Kérdések és Válaszok 2006/4. sz.

¹⁰ Kenderes Gy. – Prugberger T.: Hozzászólás a munkaerő-kölcsönzés időszzerű elméleti és gyakorlati kérdéseiről. Magyar Jog 2007/1.

2.4.8. A kölcsönbeadó bérfizetéssel kapcsolatos kötelezettségei. A munkavállaló bérét a kölcsönbeadó fizeti, akkor is, ha a kölcsönvevő nem fizeti meg esedékességkor a kölcsönbeadónak a munkaerő-kölcsönzésért járó ellenszolgáltatást. A kölcsönbeadót terheli a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi bevallási adatszolgáltatás, levonási és befizetési kötelezettségek teljesítése, viszont ettől eltérően a kölcsönvevőt terhelik a 193/G. § (1) bek. alapján létrejött megállapodásban foglalt, a kölcsönvevő által a munkavállaló részére nyújtott juttatásokkal (pl. természetbeni munkabér, illetve juttatás) összefüggő, a munkáltatót terhelő ilyen kötelezettségek. Ha a kölcsönbeadónál valamiféle fizetési nehézség lépne fel, akkor a munkavállalót megillető ellenszolgáltatás fedezetéül szolgálhat az ún. vagyoni biztosíték, melyről a korábbi részben már volt szó.

2.4.9. A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az esélyegyenlőség érvényesülése, illetve korlátai a bérfizetési és a munkavállalóknak járó egyéb szolgáltatások terén. Miként már utaltunk rá, a kölcsön munkaerőnek járó bérfizetés volt az egyik olyan kérdés, amelyben eltérő gyakorlatot folytat a germán és frankofon latin jogrendszer és amely kérdésben való megegyezés hiánya miatt késett az irányelv kibocsátása. A német és az azt követő gyakorlat értelmében a kölcsön munkaerőnek függetlenül attól, hogy ki van kölcsönözve, vagy kikölcsönzésre vár, egy meghatározott fix összeg illeti meg, amely az adott munkakörre vonatkozó minimálbér és a munkaerő-piacon kialakult bér középarányosa. Ezzel szemben a francia és az azt követő felfogás értelmében a kölcsön munkaerőnek ha dolgozik, az esélyegyenlőségi irányelvek, illetve nemzeti előírások értelmében a rendes (tipikus) munkaviszonyban állókkal egyenlő bért kell biztosítani, amikor pedig kikölcsönzésre vár, legfeljebb minimálbérré tarthat csak igényt. Az irányelvi kompromisszum mind a két megoldás alkalmazását lehetővé teszi. Ezen kívül továbbá kompromisszum az is, hogy az irányelv – ellentétben a tervezettel – lehetőséget ad arra, hogy a kölcsön munkaerők az olyan egyéb juttatásokból és kedvezményekből átmenetileg kimaradjanak, amelyeket a munkáltató (foglalkoztató) a rendes munkaviszonyban állók részére biztosít (cafeteria, üzemi bölcsőde, stb.).¹¹

Ami a magyar elméletet, szabályozást és gyakorlatot illeti, fellelhető olyan álláspont, mely alapján az Mt. XI. Fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés rendelkezései közt nevesítetten megtalálható a kikölcsönzött munkavállaló díjazása vonatkozásában a hátrányos megkülönböztetés tilalmát megfogalmazó szabály. Ezen álláspont szerint tilalmazott, hogy a kölcsönbeadó cég és a kölcsönvevő megállapodjanak olyan kérdésben, amelynél fogva a munkabér szempontjából a kölcsön-munkaerőt a többi hasonló munkát ellátóhoz viszonyítva hátrányos helyzet érné.¹²

Ez – sajnálatos módon legalábbis a munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény végleges változatában – a munkaerő-kölcsönzés szabályai között nevesítetten sehol sem volt fellelhető. E vonatkozásban csak az Mt. munkadíjazásra

¹¹ Ld. 2008/104/EK irányelv II. Fejezet, különösen 5. cikk

¹² Prugberger Tamás: A munkaerő-kölcsönzés. Munkaügyi Szemle 2001/1. sz. 44. o.

vonatkozó általános szabályai tartalmazzak rendelkezést, mely nem feltétlenül kell, hogy alkalmazásra kerüljön a munkaerő-kölcsönzés keretében. Jelen esetben a kölcsönbeadó és a munkavállaló között létrejött munkaszerződés az, amely rögzíti a munkavállaló díjazását, s ennek a továbbiakban nincs direkt köze a kölcsönvevő munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók díjazásához, adott esetben a kölcsönvevő munkáltatónak – a közte és a kikölcsönzött munkavállaló közötti jogviszony hiánya miatt – azt sem kell tudnia, hogy a kikölcsönzött munkavállaló milyen összegű munkabérré jogosult.

Ez a munkavállalóra nézve egyértelműen sérelmes (de jelenleg már nem hatályos) szabályozás nem áll összhangban az EU tagállamainak e kérdésben követett szociális töltetű gyakorlatával. A magunk részéről annyiban egyetértünk a kritizált szerzők elképzelésével (amely csak a későbbiek során vált részben hatályos joganyaggá), hogy indokoltnak tartjuk a tételes jogban is megjeleníteni a munkavállalókat védő speciális, munkabérré vonatkozó, diszkriminációt tiltó rendelkezést. Erre közel 5 évet kellett várni, míg végül 2006. január 1. napjával – majd a 2007. április 1-jei módosítással – ilyen értelmű szabályozás lépett hatályba, amely sajnálatos módon távolról sincs összhangban az EU munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezetének 5. cikkében rendezett diszkrimináció tilalma körébe eső díjazási szabályokkal. A magyar hatályos szabályozás nem feltétel nélkül biztosítja az egyenlő bánásmódot, mivel az alábbiak szerinti időkorláthoz köti az Mt. 142/A. §-ában megfogalmazott egyenlő munkáért járó megkülönböztetés nélküli bérezés elvét.

Ahhoz, hogy ez a munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában érvényesüljön, a kölcsönvevőnél történő folyamatos 6 hónapot meghaladó munkavégzésre van szükség. Lényegében az előbbi 6 hónapos szabályt rögzíti az Mt. azzal, hogy kimondja, hogy a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző 2 évben az ott eltöltött munkaviszonyok összeszámításával legalább 6 hónapos ott dolgozás szükséges az Mt. 142/A. § érvényesüléséhez. Az előbbi 6 hónapos szabály 2007. április 1-jétől 183 napra változott, a 2007. évi XIX. törvény 8. § (2) bekezdéssel módosított Mt. 193/H. § (9) bek. a./ és b./ pontja módosítása folytán. Ehhez hasonló és a bérezést illetően az egyenlő bánásmód követelményét sértő rendelkezés az is, hogy azt csak a határozott időre szóló kölcsönzés esetén 2 év folyamatos munkavégzés, vagy határozatlan idős kölcsönzési jogviszony esetén 1 év folyamatos munkavégzés után lehet alkalmazni. Ugyanakkor azonban a magyar tételes jognak a kölcsön munkaerőket érintő e korlátai, ha az eredeti irányelv-tervezetet nem is, azonban az elfogadott kompromisszumos irányelvvel összhangban állnak.

Álláspontunk szerint az előbbi, az egyenlő bánásmód követelményét csak meghatározott időtartam elteltét illetően előíró rendelkezések számos kijátszási lehetőséget biztosítanak a munkáltatóként eljáró kölcsönbeadó és a foglalkoztató kölcsönvevő részére. Gyakorlatilag az előbbi feleknek csupán arra kell megfelelő körültekintéssel odafigyelniük, hogy a törvényben előírt időtartamokat meghaladón a kölcsönvevőnél foglalkoztatás ne valósuljon meg. A kölcsönbeadónak gyakorlatban lehetősége nyílik arra, hogy a kikölcsönzött munkavállalót még a törvényes

egyenlő bánásmódot biztosító időtartam elérése előtt másik kölcsönvevőhöz irányítsa, ahol az említett időtartamok újrakezdődnek, de elérésük előtt megint csak „továbbkölcsönzéssel” ismételt megkerülhetők.

Nyilvánvaló, hogy az Mt. 142/A. §-ában előírt, a munkadíjazás vonatkozásában érvényesülő egyenlő bánásmód követelménye nem egyezik meg azzal, hogy minden azonos munkát végző munkavállalónak egyenlő díjazásban kellene részesülnie. Miután az előbbi jogelv a munkavállalók közötti eltérő díjazást – természetesen az egyenlő bánásmód szempontját szem előtt tartva – lehetővé teszi véleményünk szerint a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában is indokolt lett volna, illetve lenne annak korlátozás nélküli alkalmazása. Ebből ugyanis még automatikusan nem következne, hogy a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalók feltétlenül egyenlő díjazásban részesüljenek, viszont az indokolatlan és visszaélésszerű, már-már a kizsákmányolásra is módot adó eltérések – mint jogellenesek – elkerülhetők lennének.

2.4.10. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás formai és tartalmi kérdései.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodást – a kölcsönbeadó és a munkavállaló között megkötött munkaszerződéshez hasonlóan – írásba kell foglalni. Ezzel ellentétes és egyben téves jogi megközelítés az, mely szerint az Mt. nem mondja ki e szerződés kötelező írásbeliségét. A törvény alapvető és kötelező tartalmi elemként a munkaerő-kölcsönzés időtartamának, a munkavégzés helyének és az elvégzendő munka jellegének, továbbá (2007. április 1-jétől) a természetbeni juttatás, illetve munkabér esetén – ha ezeket a kölcsönvevő biztosítja – ezek ellentételezésének a rögzítését írja elő a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közt létrejött megállapodásban.

Közelebbről megvizsgálva ezeket a tartalmi (érvényességi) követelményeket hiányossággként fogható fel az a tény, hogy ezen kötelező elemek előírása tipikusan munkajogi jellegű, annak ellenére, hogy a kölcsönbeadó és kölcsönvevő között nyilvánvalóan – a törvény által is elismerten – polgári jogi jogviszony jön létre; így mindenképpen szükséges további, a munkajogon túli tartalmi elemek e megállapodásban való rögzítése a polgári jogi jelleg erősítése és a munkajogi szemlélet háttérbe szorításának kiküszöbölése végett. A hatályos Mt.-ben lévő tartalmi elemek távolról sem elégségesek a felek közötti polgári jogi jogviszony rendezésére, a bővítésük indokolt például az ellenszolgáltatás és egyéb kötelezettség-vállalások körülírása tekintetében.

További problémákat okoz az, hogy a Ptk. sem tartalmaz erre vonatkozóan rendelkezést, így a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti jogviszony tulajdonképpen tisztázatlan marad. Megjegyzendő, hogy az írásbeliség elmaradását tényszerűen megállapító szerzőknek – bár az írásbeliség kötelező – annyiban mégis igazuk van, hogy az Mt. a kívánatosnál jóval szűkebben szabja meg a megállapodás kötelező írásbeli tartalmi elemeit, s az egyéb, a jogviszony szempontjából szintén alapvetően releváns momentumok tekintetében – a fentiek szerint kifogásolható módon – elegendőnek tartja a szóbeliséget, vagy akár a ráutaló magatartást is.¹³ A magunk

¹³ Napi Jogász tematikus szám, 58. o.

részéről garanciális okokból a megállapodás tartalmát illetően az írásbeliség szélesebb körben való megvonását tartjuk kívánatosnak.

2.4.11. A kényszerű munkaviszony-létrejövetel dogmatikailag vitatható kérdései.

[a] A vitatott hatályos szabályozás. A Munka Törvénykönyve módosításáról szóló, 2006. január 1-jétől hatályos, némileg a kapkodás és átgondolatlanság jegyeit magán viselő 2005. évi CLIV. törvény 20. § (2) bekezdése az Mt. munkaerő-kölcsönzésről szóló XI. Fejezetének 193/G. §-án belül a (8)-(13) bekezdésekben meglehetősen sajátos rendelkezéseket fogalmazott meg. A 2007. április 1-jétől hatályos Mt.-t módosító 2007. évi XIX. törvény 7. § (5) bek. ugyan változtatott az Mt. 193/G. § (12) és (13) bekezdésén, ez azonban érdemi előrelépést nem jelentett.

A jogalkotónak az érintett feleket (kölsönbeadót–kölsönvevőt–munkavállalót) a törvényesség irányába terelni kívánó szándéka olvasható ki az előbb hivatkozott és a későbbiekben kritika tárgyává tett rendelkezésekből. Általánosságban az érintett témakört illetően azonban a legkomolyabb *hibaként az fogalmazható meg*, hogy az alább bemutatásra kerülő szabályokkal *a jogalkotó technikai jellegű szabályozással, de sajnálatos módon teljes dogmatikai megalapozottság nélkül* igyekszik az érintetteket a törvényesség irányába terelni.

Az alapprobléma abból a szabályból ered, mely szerint ha a kölsönvevőnél történő munkavégzés tényleges megkezdéséig a kölsönbeadó nem felel meg az Mt.-ben, illetve az egyéb jogszabályokban foglalt feltételeknek, vagy a kölsönbeadó nem köt a munkavállalóval munkaerő-kölcsönzés céljából munkaszerződést, az esetben a munkaviszony a kölsönvevő és a munkavállaló között jön létre a munkavégzés tényleges megkezdésének napjával a kölsönbeadó és a kölsönvevő közötti megállapodás szerinti munkaerő-kölcsönzés időtartamára.

Az ismertetett szabályt követően a jogalkotó igyekszik meghatározni, hogy az előbbiek szerint létrejött munkaviszony esetén a munkaszerződés tartalma hogyan fog alakulni. Ha a kölsönbeadó nem felel meg a jogszabályi feltételeknek, akkor a munkavégzési hely a kölsönbeadó és a kölsönvevő közti megállapodás szerinti munkavégzés helye, míg a munkakör és a személyi alapbér a kölsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés szerint alakul.

Az esetben, ha a kölsönbeadó nem köti meg a munkavállalóval a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, akkor a kölsönzött munkavállaló munkaköre a kölsönbeadó és kölsönvevő közötti megállapodásban rögzített elvégzendő munka jellege szerint alakul; megjegyzendő, hogy ez *konkrétan hogyan lesz meghatározható, az a szabályozásban tisztázatlan marad.*

Ugyanezen esetben a személyi alapbér az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelménye megtartása mellett (Mt. 147/A.§) a kölsönzött munkavállalót foglalkoztató szervezeti egységnél azonos munkakört betöltő munkavállalók személyi alapbére, ilyen munkavállalók hiányában a kölsönvevő tevékenysége szerinti ágazatban a kölsönzött munkavállaló által betöltött munkakörben szokásosan érvényesülő személyi alapbér szerint alakul. Ezzel kapcsolatban, mint problémára kell rámutatni

arra, hogy a gyakorlatban meglehetősen nehézségeket és bizonytalanságot fog előidézni az, hogy *konkrét esetben mit kell „szokásosan érvényesülő személyi alapbér” alatt érteni.*

Amennyiben együttesen áll fenn az, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a törvényes feltételeknek és e mellett nem is köt munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződést, akkor a munkaszerződés tartalmának megállapításakor a fentebb kifejtett szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ha a munkaviszony időtartama az előbbi szabályokból nem állapítható meg, akkor azt határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

Az eddig ismertetett szabályok már önmagukban is számos bizonytalanság mellett konkrét esetre igen nehezen értelmezhetők és e bizonytalanságot még tovább fokozza az, ha ezen enyhén szólva eklektikus rendelkezéseket együttesen kell majd figyelembe venni. *Az ún. megfelelő alkalmazás*, mint jogi szófordulat jól hangzik ugyan, azonban ez a jelen esetben a jogalkalmazást nemhogy segítené, hanem az amúgy is hiányzó *tisztánlátást tovább rontja.*

[b] Dogmatikai kifogások. A kritika tárgyává tett szabályozás bemutatása során is próbáltunk néhány jogalkalmazási és jogalkotási problémát exponálni, azonban a jelen szabályanyag legjelentősebb dogmatikai hibája, illetve hiányossága az, hogy a jogalkotó a törvény erejénél fogva hoz létre munkaviszonyt olyan felek között, akik egymással nem is kívántak szerződéses kapcsolatba lépni. A munkajogviszony magánjogi kötődése és a jogviszony alanyainak autonómiája folytán dogmatikai alapon semmivel sem magyarázható az előbbiek szerinti „kényszer munkaszerződés”.

Számos ponton lehet kifogásolnivalót találni az Mt.-ben szabályozott individuális munkajogviszony körében, azonban kétségtelenül helyénvaló és a gazdasági munkajogot illetően nem mellőzhető az az eddig általánosan elfogadott és dogmatikailag is egyértelműen megalapozott szabály, mely szerint ezen jogviszony munkaszerződéssel jön létre, mely – elvileg – a felek megállapodásán alapul.

A jogalkotónak az adott jogviszony alanyai akaratát figyelmen kívül hagyó direkt beavatkozása a munkaviszony keletkezésébe dogmatikailag teljesen elfogadhatatlan és megalapozatlan. A kölcsönvevő ugyanis éppen azért létesít szerződéses kapcsolatot a kölcsönbeadóval, mert ő maga nem kíván munkaviszonyt létesíteni a munkavállalóval. Ugyanez – az esetek túlnyomó többségében – a munkavállaló részéről is elmondható. Így a munkaerő-kölcsönzés most elemzett speciális esetkörében a jogalkotó olyan feleket kényszerít munkajogviszonyban megnyilvánuló jogi kapcsolatba, amelynek létét egyik fél sem kívánta és amely a munkajog dogmatikájától teljesen idegen módon *nem szerződéses megalapozású, hanem az Mt. direkt rendelkezésén alapul.*¹⁴

A jogalkotó ugyan elkeseredett kísérletet tesz az ily módon létrejövő munkajogviszony keretét képező állítólagos munkaszerződés tartalmának meghatározásakor, azonban ebben a részben önmagukban is ellentmondásos szabályok munkaszerződési tartalomnak minősítése enyhén szólva is durva túlzás. Szerződésről, így mun-

¹⁴ Vö. Kenderes György: A munkaviszony kényszerű létrejövetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében. Munkaügyi Szemle 2006/6. 50-51. o.

kaszerződésről ugyanis csak akkor beszélhetünk, ha az azt kötő felek szándéka ilyen jogi aktus létrehozására, s annak tartalmi meghatározására irányul. Az előbbieken elemzettek során erről távolról sincs szó.

Bizonyos mértékig magyarázható, noha egyáltalán nem menthető a jogalkotó az a nem titkolt szándéka, hogy a kölcsönvevőt rákényszerítse a munkaerő-kölcsönzés körében az eddignél nagyobb körültekintésre. E célra viszont semmiképpen sem lett volna szabad a jogtechnika oltárán feláldozni a munkajog e téren megnyilvánuló dogmatikai megalapozottságát.

Elgondolkoztató továbbá az is, hogy a jogalkotó miért pont a kölcsönvevőt (és részben-egészben a munkavállalót) sújtja a kényszerűen létrehozott munkaviszony intézményével akkor, amikor az Mt. 193/G. § (8) bek. alapján egyértelmű, hogy a munkaerő-kölcsönzés megghiúsulása, szabályszerű teljességbe menésének hiánya egyértelműen a kölcsönbeadónak róható fel, vagy legalábbis az ő érdekkörében jelentkezik, hiszen kiindulási alapként arról van szó, hogy a kölcsönbeadó nem felel meg a törvényes kritériumoknak, illetve ő az, aki elmulasztja a munkaerő-kölcsönzés céljára létrejövő munkaszerződés megkötését.

Dogmatikailag semennyit sem, ténylegesen pedig alig valamit javít az előbbi helyzeten az a 2007. április 1. napjával már hatályon kívül is helyezett, de ténylegesen továbbra is alkalmazható az a szabály, amelynek értelmében ha a munkaviszony a törvény erejénél fogva a kölcsönvevő és a munkavállaló között jön létre, akkor a kölcsönvevő követelheti ezzel összefüggésben keletkezett kárának megtérítését a kölcsönbeadótól, feltéve, hogy az Mt. szerint jóhiszeműen és tisztességesen járt el. Az alapvető dogmatikai kifogásokon túlmenően *problematikus lesz ebben az esetben a keletkezett kár mértékének meghatározása*, mivel a munkavállaló végül is akarva-akaratlan munkát végez a kölcsönvevő részére, aki ezért ellenértéket fizet, így a kár mibenléte összegszerűsége, valamint az ehhez kapcsolódó okozati összefüggés fennállta legalábbis jelentős bizonytalansági tényezőkkel terhelt.

[c] A kényszer-munkaszerződést helyettesítő, illetve szükségtelessé tevő megoldási javaslatok. Egyet lehet érteni a jogalkotó azon szándékával, hogy a munkaerő-kölcsönzésben érintett feleket a törvényes rendelkezések betartására kényszerítse, ehhez viszont dogmatikailag megfelelő és helyes megoldást kellett volna választani. A teljesség igénye nélkül rögzíthető, hogy a jelenlegi szabálytól már az is sokkal megfelelőbb lett volna, ha a kölcsönbeadó nem megfelelő eljárása vagy érdekkörében felmerülő megghiúsulás esetén kártérítési felelősséggel tartozna a munkavállaló irányába. A kár összege ilyenkor igazodhatna a munkavállalónak a munkaerő-kölcsönzéssel elérhető elmaradt jövedelméhez.

A lehetséges megoldások sorában szintén felvethető, hogy ha már egyszer a kölcsönbeadó mulasztása folytán a munkaerő-kölcsönzés nem jöhet létre, akkor *a kölcsönvevő és a munkavállaló dönthessen* abban a kérdésben, hogy egymással a munkaerő-kölcsönzés kereteit figyelembe véve *kívánnak-e munkaviszonyt létesíteni*. Ez utóbbi megoldás dogmatikailag annyiban sokkal helyénvalóbb lenne, hogy nem irtaná ki a munkajogból a felek akaratán alapuló munkaszerződés intézményét. Álláspontunk szerint ugyanis a *kényszer-munkaviszony esetében valós munkaszerződéses jogviszonyról nem lehet beszélni*.

Indokolt továbbá felhívni a figyelmet arra a jelenlegi szabályozásban rejlő problémára is, hogy ha a kölcsönvevő meghatározott időtartamon belül (pl. 10 nap) naponként vagy több naponként különböző munkavállalókat foglalkoztat, akkor előfordulhat, hogy e rövid időszak alapján akár 50-100 fővel is munkaviszonyt köteles létesíteni, pontosabban ennyi személlyel kerül munkaviszonyban álló jogi kapcsolatba. Ezek után az e módon létrejött felesleges munkaviszonyok megszüntetésének akár jogszerű, de különösen jogellenes megszüntetése *következményeit* az *esetlegesen teljesen vétlen kölcsönvevő lesz kénytelen viselni*, mely meglehetősen méltánytalan ránézve.

E probléma megoldásához történő hozzájárulás okából hívjuk fel a figyelmet arra, hogy bizonyos fokig a fentebb kifejtettekhez hasonló jellegű gyakorlat érvényesül Hollandiában. Ugyanis az ottani jog szerint ha a kölcsön-munkavállaló 2 hónapon keresztül vagy azt meghaladóan rendszeresen egy munkáltatónál dolgozott és ott dolgozik, a munkaerő-kölcsönző cég megszűnésekor, ha az őt a kölcsönszerződés alapján ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő cég továbbra is foglalkoztatni akarja, a jogviszony *önfoglalkoztatásúvá, ún. „freelancer” jogviszonnyá alakulhat át*¹⁵. Ez a Holland-megoldás dogmatikailag jóval kevesebb problémát vet fel, már csak azért is, mert bár itt is egy „kényszer-jogviszonyról” van szó, viszont nem a szűken értelmezett munkajog keretei között.

[d] Ellentmondások a munkaviszony megszüntetése körében. Az Mt. a munkaerő-kölcsönzés szabályai között a munkaviszony megszüntetését érintve *számos olyan indokolatlan eltérést tartalmaz a tipikusnak tekinthető és általános szabályok szerinti munkaviszonnyal szemben, amelyek sem gyakorlati, sem elméleti szempontból nem indokoltak*. Ilyen a kölcsönzés céljából létesített munkaviszony megszüntetésének esetei között az azonnali hatályú felmondás, amely mint jogintézmény elfogadható és helyeselhető, azonban a terminológia mindenképpen kifogásolható. Felesleges volt ugyanis az Mt.-ben eddig nem alkalmazott zavaró hatású „azonnali hatályú felmondás” terminológiát bevezetni. Megítélésünk szerint helyesebb lett volna a már korábban bevált és lényegében az ilyen jellegű problémák kezelésére hivatott rendkívüli felmondás terminusát használni, amely egyébként szintén azonnali hatályú megszüntetést eredményez. Az azonnali hatályú felmondás eseteire vonatkozó részletes szabályokat – mind a munkavállaló, mind a kölcsönbe adó vonatkozásában – az Mt. 193/K. § (1)-(4) bekezdése szabályozza.

A kölcsönbeadó általi felmondás esetei a törvényben tételes meghatározásra kerültek. Ezen esetkörök között indokolatlannak és visszaélésekre lehetőséget adónak ítéljük azt, hogy a kölcsönbeadó ha 30 napon belül nem tudja biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását, felmondással élhet. A visszaélés ezen szabály vonatkozásában abban nyilvánulhat meg, hogy ha a kölcsönbeadó valamely munkavállalótól meg kíván szabadulni, akkor elég annyit tennie, hogy 30 napon belül nem biztosít részére megfelelő foglalkoztatást. Más kérdés, hogy ha a 30 napon belüli foglalkoztatás elmaradása a kölcsönbeadó működésével függ össze,

¹⁵ Somogyi Zsuzsanna: Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége Holland-megoldás alapján (a *freelancer* intézménye). Magyar Jog 2006/4. sz. 237-238. o.

erre viszont önálló felmondási ok lett nevesítve. Éppen ezért ítéljük a most kritizált rendelkezést feleslegesnek és de lege lata törlendőnek a szabályanyagból.

Az itt tárgyaltakon túlmenően a munkaerő-kölcsönzés még további olyan eltérő és a munkavállalóra indokolatlanul sérelmes szabályt tartalmaz, melyek a tipikusnak tekinthető munkaviszony esetében másképpen alakul. Az Mt.-ben az általánostól eltérő több olyan szabályt tartalmaz a munkaerő-kölcsönzésről szóló fejezet, ahol az eltérést sem jogdogmatikai, sem jogpolitikai megfontolás nem indokolja. Ez az öt eltérés a következő:

- a.) a 15 napos felmondási idő az általános 30 nappal szemben,
- b.) az azonnali hatályú felmondás 60 napos objektív határideje a rendkívüli felmondás 1 éves objektív határidejével szemben,
- a.) a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként követelhető 1-6 havi átlagkereset az általános szabályok szerinti 2-12 havi átlagkeresettel szemben,
- b.) a határozott idős jogviszony munkáltató általi megszüntetése esetén a legfeljebb 6 havi átlagkereset megfizetésére kötelezés az általános szabály szerinti 1 évi átlagkereset ellenében,
- c.) a felmondási tilalmak (korlátozások) kizártsága; e helytelen szabályozást részben áttörni látszik a legújabb bírói gyakorlat, mely szerint a beteg munkavállaló munkaviszonya ilyen esetben sem szüntethető meg alkalmatlanság okából (LB. Mfv.I.10.584/2006, LB. Mfv.I.10.722/2006.)¹⁶.

Látható, hogy a felsorolt esetek túlnyomó többségében az általános szabályokban megállapítottaknak a fele vagy annál kevesebb jogosultság illeti meg a munkavállalót, amely olyan *indokolatlan hátránynak és egyben az egyenlő bánásmód általános követelményébe ütközőnek tekinthető*, amit a közeljövőben mindenképpen praktikus lenne orvosolni. Ezen „megszorító rendelkezések” elhagyása nem jelentene olyan aránytalan terhet a kölcsönbeadó, illetve a kölcsönvevő számára, amely a munkaerő-kölcsönzés intézményét háttérbe szorítaná, viszont a gazdaságilag jóval gyengébb és hátrányosabb helyzetű munkavállaló részére számottevő javulást hozna. Ezen túlmenően összhangban lenne az EU – eddig még el nem fogadott – munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó irányelv-tervezetének a diszkriminációt tiltó ekvivalencia szabályaival is.

[e] A kártérítési felelősség (az egyetemleges kárfelelősség) kérdései. A kártérítési felelősség a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaira figyelemmel szintén az általánostól eltérő szabályozásban részesül. Ennek oka, hogy a munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevőnél végez munkát – sőt számos, a munkavégzés szempontjából alapvető jog, illetve kötelezettség tekintetében ez utóbbi minősül munkáltatónak, azonban mégsem áll vele semmilyen jogviszonyban. Ebből következően ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a kölcsönvevőnek, akkor – munkaviszony és egyéb jogviszony hiányában – a Polgári törvénykönyvnek az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályait kell alkalmazni, és a kölcsönbeadó tartozik a felmerült kárt megfizetni. Ezt követően a

¹⁶ Bankó Zoltán: A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésének egyes kérdései a bírói gyakorlatban. Munkaügyi Szemle 2009/1. sz.

kölcsönbeadó a károkozó munkáltatóval szemben az Mt. szabályai szerint érvényesítheti igényét, mely a gondatlan károkozás esetén jelentős mértékben korlátozott. Szintén a munkajogi felelősség szabályai érvényesülnek abban az esetben is, ha a munkavállaló a kölcsönbeadónak okoz közvetlenül kárt.

A foglalkoztatás során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egyetemleges felelősséggel tartozik. A jogirodalomban kérdésként vetődik fel, hogy milyen jogforrás alapján áll fenn mindkét fél felelőssége, mivel ezt az Mt. vonatkozó rendelkezése nyitva hagyja. Ez a kérdésfelvetés dogmatikailag egyértelműen megalapozott, mivel az egyik fél (a kölcsönbeadó) munkaviszonyban van, míg a másik fél (a kölcsönvevő) tételes jogilag semmilyen értékelhető jogviszonyban nem áll a munkavállalóval, így az egyetemlegesség jogi alapja ténylegesen nem tisztázott. A témakörrel foglalkozó szerzők álláspontja szerint a kölcsönbeadó vállalat az Mt. IX. Fejezetében foglaltak szerint, míg a kölcsönvevő a Ptk. 145. §-ba foglalt szállodai letéti felelősség szabálya szerint felel.

A kölcsönbeadó munkáltató tekintetében osztjuk az előbbi álláspontot, azaz a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaszerződésre tekintettel vitán felül állónak érezzük a felelősség munkajogi jellegét, illetve megalapozottságát. Nem tartjuk viszont elfogadhatónak a kölcsönvevő és a munkavállaló közötti felelősség vonatkozásában a szállodai letéti felelősség szabályainak alkalmazását. Álláspontunk szerint a kölcsönvevő és a munkavállaló között – bár tételes jogilag kapcsolat nincs – valamiféle jogi kötődés a tényleges helyzetből kiindulva mégis leszűrhető. Ez következik – többek között – abból, hogy a munkavégzés időtartama alatt a munkavégzés szempontjából kiemelkedő és alapvető fontosságú munkáltatói jogosítványok és kötelezettségek a kölcsönvevőt illetik, illetve terhelik, s e tekintetben maga a jogalkotó is őt tekinti munkáltatónak. Mindebből – véleményünk szerint – az a következtetés vonható le, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között egy ún. – atipikus jellegű – „quasi munkaviszony” áll fenn, melynek ténybeli létezése az előbbiekre tekintettel tagadhatatlan.

E gondolatmenetet követve a kölcsönvevő kártérítési felelősségénél mutatkozó egyetemlegesség dogmatikailag nem polgári jogi, hanem munkajogi megalapozottságú. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a kölcsönvevő a munkavállaló tényleges foglalkoztatója, így a foglalkoztatás körében ő van abban a helyzetben, hogy az esetleges károk megelőzhetőek, elkerülhetőek legyenek. Megjegyzendő továbbá, hogy a dogmatikai okfejtésen túlmenően feltehetőleg praktikus és a munkavállaló szempontjából garanciális megfontolás is vezette a jogalkotót e konstrukció megalkotásánál, mivel így hatványozott mértékben garantált, hogy a károsult munkavállaló kielégítést nyer.

Abban az esetben, ha az egyetemlegesség alapján valamelyik fél (kölcsönbeadó vagy kölcsönvevő) a munkavállaló irányában teljesített, utóbb e fél – amennyiben személye elválik a károkozótól – a polgári jog szabályai szerint követelheti a károkozótól a teljesített kártérítés megfizetését. Ez abból adódik, hogy kettőjük között egyértelműen polgári jogi megállapodásos jogviszony áll fenn és ennek alapján – elszámolási jogviszonyban – kerül rendezésre a Ptk. szabályai szerint egymás viszonylatában a kárfelelősség.

Dogmatikailag problémamentes és teljesen érthető, valamint logikus szabály, hogy a foglalkoztatáson kívüli károkozásért – azaz ha a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggésben, de nem a tényleges munkavégzés során éri kár – a vele munkaszerződéses kapcsolatban álló kölcsönbeadó felel az Mt. általános felelősségi szabályai szerint.

[f] Összefoglaló felvetések. Az eddig kifejtettek eredményeképpen leszűrhető és megállapítható, hogy a munkaerő-kölcsönzés sem európai, sem magyar viszonylatban nem problémamentes jogintézmény. Tagadhatatlan azonban, hogy lényegét tekintve egy olyan rugalmas atipikus munkaviszony keretébe tartozó foglalkoztatási forma, amely számos, a hagyományos munkajog által nehezen megoldható, vagy esetleg megoldhatatlan probléma orvoslására alkalmas. Ez okból feltétlenül indokolt az aktuális nemzetközi és hazai szabályozásban mutatkozó problémák feltárása és ezen jogintézménynek a gyakorlat igényeihez való – a jelen fejezet szerinti – precízebb hozzáigazítása.

A magyar munkajogi rendezés több ponton az európai országok gyakorlatával egybevetve korszerűbb és egyértelműbb, viszont az előbbieken felvázolt problémáit illetően akár ellentétes minősítés is adható. Álláspontunk a kifejtett aggályok tekintetében az, hogy azok nem olyan mélységűek, melyek egy átgondolt törvénymódosítással ne lennének áthidalhatók. Sajnálatos, hogy az Mt. 2007. évi XIX. törvénnyel történt módosítása – bár érinti a munkaerő-kölcsönzés kérdését – a felvetett problémák egyikét sem orvosolta.

Fontosnak tartjuk még kiemelni, hogy az elemzett kérdések, problémák, továbbá az ismertetett szabályok egyaránt jól példázzák azt az elvitathatatlant, hogy a munkajog és a polgári jog kettéválasztása hibás és csak mesterségesen, a valós tényektől elvonatkoztatva hajtható végre. A tényszerűség szintjén rögzíthető, hogy a polgári jog és a munkajog – különösen az individuális vonatkozások tekintetében – csak együttesen egzsztálhat, a munkaerő-kölcsönzés körében található szabályok és az ebből adódó jogértelmezési feladatok kizárólag a két jogág szabályrendszerének és logikájának együttes alkalmazásával és kölcsönhatásának figyelembe vételével rendezhetők kezelhető egységbe.¹⁷

Lényeges még megemlíteni, hogy az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről elfogadást nyert. A munkaerő-kölcsönzési irányelv annyiban segíti a témakörben történő tisztánlátást, hogy meghatározza a munkaerő-kölcsönzés lényegét, célját, az e körben használt alapvető fogalmakat, amelyek többé-kevésbé megfelelnek a magyar szabályozásban már megismerteknek. Fontos előrelépésként értékelhető az irányelvben, hogy kifejezett rendelkezést tartalmaz az egyenlő bánásmód alapelvéről (5. cikk), azonban mégis némi eltérést enged a kölcsönzött munkavállalók rovására a munkadíjazás vonatkozásában. A magyar szabályozás ha nem is mindenben, de számos ponton megfelel az új irányelvben foglaltaknak, amelynek rendelkezéseivel a tagállamoknak a belső szabályozásukat

¹⁷ Ezt támasztja alá A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései c. tanulmánykötet (szerk.: Manfred Ploetz és Tóth Hilda, Novotni Alapítvány, Miskolc 2001), ezen belül is különösen Prugberger Tamás, Kiss György, Radnay József és Kenderes György tanulmányai.

2011. december 5-ig kell összhangba hozniuk. Ezen időpontig várhatóan a magyar szabályozás is egyes pontjain igazodni fog az irányelvben foglaltakhoz.

3. Távmunka végzés (képernyős hálózati távmunka)

3.1. A távmunka fogalma, elhatárolása a vállalkozástól és a megbízástól. A távmunka a munkaviszony egyik atipikus formája, amely tulajdonképpen a házi bedolgozói jogviszonyból és jellegét tekintve ahhoz hasonlóan fejlődött ki. Megjelenése a számítástechnika nagyarányú fejlődésének következménye. Mára ugyanis az irodai gépi adatfeldolgozás, a könyvelés és az adminisztrációs elvégzéséhez nem, vagy nem feltétlenül szükséges a munkahelyen tartózkodni, mivel e feladatokhoz az információkat a munkát végző be tudja kérni a munkahelyről képernyős, illetve internetes hálózati úton. Ugyanígy a képernyő mellett dolgozó a hálózaton keresztül irányítható, illetve utasítható a munkáltató vagy megbízottja által. Mindezek következtében a távmunka lényege az, hogy a munkavállaló a munkát a képernyő és a képernyős összeköttetés segítségével a saját lakásán vagy máshol el tudja végezni.¹⁸

A távmunkának két fő alakzata alakult ki; az egyik amikor a munkavállaló munkája egy részét a munkahelyén, másik részét pedig a saját lakásán végzi. A távmunka másik alakzata a kizárólagosan otthon végzett képernyős feldolgozói, vagy egyéb ilyen jellegű tevékenység. Előre kell bocsátani, hogy a magyar szabályozás ez utóbbit veszi alapul.¹⁹

Az Európai Távmunka Megállapodást az Európai Tanács meghívására három, uniós szinten működő szociális partner, az ETUC (Európai Szakszervezeti Szövetség), a CEEP (Állami Vállalatok Európai Központja) és az UNICE (Európai Gyáripárosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége) kötötte meg 2002 nyarán, Brüsszelben. A megállapodás szerint a TELEWORK (Telearbeit) – melynek nem legkifejezőbb fordítása: a távmunka – olyan munkaszervezési és munkavégzési forma, mely a számítástechnikát munkaviszony keretei között veszi igénybe olyan tevékenység esetén, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, de a munkát rendszeresen ettől távol végzik²⁰.

Miként a bedolgozás is elvégezhető munkaviszony alapján, de folytatható vállalkozási, sőt irodai munka vagy kijáró, illetve képviseleti tevékenység esetén megbízási jogviszony keretében is, ugyanez érvényes a távmunkára. Azt a kérdést, hogy munkaviszonyról vagy vállalkozásnak, illetve megbízásnak minősülő jogviszonyról van-e szó, részben a szerződés tartalma és elnevezése (ideértve az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlásának sűrűségét és erősségét), részben pedig az ilyen munkát végző egzisztenciális státusza, a munkát biztosítótól való függőségének erőssége dönti el. Az utasítási és ellenőrzési jog erőteljesebb mivolta az egzisztenciális

¹⁸ Rolf Wank: *Telearbeit und Arbeitsrecht*. Arbeit und Arbeitsrecht 1998/6. 192. o.

¹⁹ Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex Kiadó 2006. 506.o.

²⁰ Horváth István: *Munkajog*. Novissima Kiadó, Bp. 2007. 286. o.

függőséggel párosulva, munkaviszonyra jellemző elemekként értékelhető, ami munkaszerződésre utal.²¹

A Munka Törvénykönyvének a 2004. évi XXVIII. törvénnyel történő módosításával került tételes jogi szabályozásra a távmunka végzés, melynek hatályos előírásait az Mt. III. Részének X/A. Fejezete tartalmazza. A távmunkát végző munkavállalóra az Mt. szabályai e fejezetben foglalt eltérésekkel alkalmazandók. A távmunka fogalmának lényege a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen informatikai eszközzel végzett és a munkavégzés eredményét ugyanilyen módon továbbított munkavégzés. A munkáltató működési körébe tartozó, előbbiek szerinti tevékenységet rendszeresen végző személy minősül távmunkát végző munkavállalónak.

3.2. A távmunkára irányuló munkaszerződés és munkaviszony specifikumai. Ahogy azt az előbbiekben már említettük, a távmunka végzésre főszabályként az Mt. (Kjt., Ktv.) általános szabályai érvényesek, azonban ezeket az alább ismertetésre kerülő eltérésekkel kell alkalmazni:

3.2.1. A munkaszerződés kötelező (szükséges) tartalmi elemeinek bővülése. A munkaszerződés kötelező vagy szükséges tartalmi elemei (Mt. 76. § (5) bek.) a távmunka végzés esetén 3 további szükségképpeni elemmel egészülnek ki. Ez esetben a feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy a munkavállaló távmunkát végző munkavállalóként kerül foglalkoztatásra, azaz rögzíteni kell a távmunka végzésre irányuló jogviszony tényét. Úgyszintén a munkaszerződésben szabályozandó a felek közötti, a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételrendszere (pl. kapcsolattartás eszköze, ideje, egyéb körülményei). Rendelkezni szükséges még a munkaszerződésben a távmunka végzéssel összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költségek elszámolásának módjáról is. A költségek megtérítésére egyébként az Mt. általános szabályozása vonatkozik.

3.2.2. A tájékoztatási kötelezettség alakulása. A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség az általános szabályokon túl (Mt. 76. § (7) bek.) további tájékoztatást is előír, mely szerint a munkáltató a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a távmunkát végző munkavállalót köteles a következőkről is tájékoztatni:

- a munkáltatói ellenőrzés rendjéről,
- az eszközök használatának esetleges korlátozásáról,
- a kártérítési felelősség általánostól eltérő mértékéről.

A fenti tájékoztatási kötelezettséget legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül írásban is meg kell tenni a munkavállaló irányába; a tájékoztatás jogszabályra hivatkozással is teljesíthető. A távmunkát végző munkavállaló pedig köteles a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni a mun-

²¹ Kenderes György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Alapítvány 2007. 64-72.o., továbbá 7001/2005. (MK. 170) FMM-PM együttes irányelv, mely a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról szól.

káltatót a kapcsolattartáshoz szükséges elektronikus eszköz elérhetőségének adatairól, feltéve, hogy ezen eszközt nem a munkáltató biztosította.

3.2.3. A munkahely meghatározása és a munkaeszközök rendelkezésre bocsátása, az ezzel kapcsolatos költségviselés szabályai, valamint az ellenőrzés szabályai. A távmunka végzés lényegének megfelelően a munkavégzési hely a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen található, azonban azt, hogy ez konkrétan hol van, praktikus munkaszerződésben szükséges pontosan meghatározni. A munkahely meghatározása azért is lényeges, mert az rendszerint a munkavállaló által használt lakáson belül található, ahol a felek egy jól elkülönített részt jelölnek ki annak érdekében, hogy avatatlan személyek az ilyen munkavégzéshez használt berendezésekhez ne nyúlhassanak, illetve ne férhessenek hozzá, e gépeket ne rongálhassák meg, az adatbázist nem tüntethessék el és főleg, hogy a gépbe betáplált üzemi, üzleti titokhoz ne férhessenek hozzá.²²

A munkaeszközök, azaz a munkavégzéshez és a kapcsolattartáshoz szükséges berendezések kétféleképpen biztosíthatók. A főszabály, hogy ezeket a munkáltató bocsátja a munkavállaló rendelkezésére, de mód van arra is, hogy a munkavállaló gondoskodjon ezekről. Tulajdonképp ezzel függ össze a korábban már említett költségviselés, illetve az ezzel kapcsolatos elszámolás munkaszerződésben történő szabályozása. A munkáltató ez esetben költségviselés címén, a jogi jellegét tekintve lakás (lakrész), illetve helyiség, valamint gépbérleti díjat kell, hogy fizessen a munkavállaló részére, amely azonban nem része a munkadíjazásnak (munkabérek). Minél nagyobb mértékben maga a munkavállaló biztosítja az előbbiekből szerinti eszközháttérrel, annál inkább lehetőség van – a később ismertetésre kerülő szabályok szerint – a munkáltató felelősségének az általánostól enyhébb mértékű megállapítására. Szükséges megjegyezni azonban azt, hogy napjaink gyakorlatában a munkaviszonyban álló távmunkás részére a tulajdonában álló eszközök használatáért a dologbérlet szabályai szerint használati díj jár. A munkavállalók számára kedvezőtlen mai munkaerő-piaci helyzetben a használati díj fizetésében történő megállapodás legtöbbször elmarad.

Ha a távmunka munkaszerződés alapján folyik, a helyiség, ahol a távmunkás dolgozik, minden tekintetben munkahelynek minősül. Ezért a munkáltató és annak megbízottja a munkavégzés ellenőrzése érdekében jogosult a távmunkás munkavégzését munka- és balesetvédelmi előírások általa történő betartását ellenőrizni, e célból őt a lakásán felkeresni és a lakáson belüli távmunka helyre belépni és ott tartózkodni.²³

A felek vagy munkaszerződésben, vagy külön megállapodásban rendezhetik az ellenőrzésre vonatkozó szabályokat. Ilyen megállapodás hiányában a munkáltató jogosult megállapítani az ellenőrzés módját és a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése kö-

²² Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex Kiadó 2006. 507.

²³ Prugberger Tamás: előző lábjegyzetben hiv.mű 508. o. és Prugberger T.: A házi bedolgozás és a távmunka. Munkaügyi Szemle 1998/12.

zötti legrövidebb időtartamot. Ennek korlátja, hogy az ellenőrzés nem jelenthet sem a munkavállaló, sem a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan használatát más személy számára indokolatlan és aránytalan terhet, tekintettel személyi, családi és egyéb körülményeire. Az ellenőrzés további korlátja, hogy a munkáltató ilyen esetben sem tekinthet be a távmunkát végző munkavállalónak a munkavégzéshez használt informatikai eszközön tárolt, de a munkaviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel össze nem függő adataiba. Ellenőrizheti viszont, hogy a munkavállaló nem használja-e a munkáltató által biztosított berendezést olyan célra, amelyet a munkáltató nem engedélyezett, illetve tilalmazott.

A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkáltató csak a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzések, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében az előbb bemutatott szabályok megtartásával léphet be és tartózkodhat. Az ellenőrzés természetesen kiterjedhet a munka- és balesetvédelmi előírások betartására is, annál is inkább, mert az e körben felmerülő balesetekért, illetve szabálytalanságokért a felelősség a munkáltatót is terheli.

3.2.4. Az adatvédelem kérdései. Annálfogva, hogy a távmunka végzés esetén a munkáltató közvetlen felügyeletén kívülre kerülnek a vállalatra vagy üzemre fontos és jelentős, részben titkos, részben a munkáltató gazdasági érdekei szempontjából jelentős adatok, az adatmegőrzés és adatvédelem jelentősen felértékelődik. Ezzel együtt a munkáltató is hozzájut olyan, a munkavállalót érintő adatokhoz, mely személyiségi jogvédelem szempontjából jelentős. Épp erre tekintettel írja elő az Mt., hogy a munkavégzés során felhasznált, illetve keletkezett adatok védelmének feltételeiről a munkáltató köteles gondoskodni. Természetesen a munkáltatót terhelő e kötelezettség mellett a munkavállaló is köteles az üzemi üzleti titkok megőrzésére és konkurencia kizárásról szóló szabályok (Mt. 3. § (5) bek.) betartására.

Az adatvédelem köréhez tartozik, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségéhez kapcsolódó adatokat harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben (pl. üzemi tanács), vagy a távmunkát végző munkavállaló hozzájárulásával jogosult közölni. Szintén bizonyos mértékig az adatvédelem körébe tartozik, az a rendelkezés is, hogy a munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavégzéshez általa biztosított berendezéseket a távmunkát végző munkavállaló mely tevékenységre nem használhatja (pl. korlátozás nélküli internetes használat esetén akaratlanul is jogosulatlan személyek tudomására juthatnak a számítástechnikai eszközben tárolt bizalmas adatok).

3.2.5. Munkaidő és munkadíjazás. A távmunka végzés esetében – a jogviszony jellegére figyelemmel – a munkaidő általában kötetlen. Ennélfogva a munkaidő beosztását, felhasználását a munkavállaló maga jogosult meghatározni. Ilyen esetekben a munkáltató többnyire csak a feladat elvégzését írja elő. Ez részben a munkaszerződésben, részben pedig konkrét munkáltatói utasításokban történik meg, mely utóbbit legtöbbször képernyőn ad meg a munkáltató és ugyancsak ilyen módon látja el munkakörét a munkavállaló is. Lehetőség van azonban arra, hogy a munkaszerződésben rögzítésre kerüljön a napi kötelező

munkaidő-tartam és első sorban az az időpont vagy időszak, amikor a munkavállalónak a munkáltató részére a képernyőn elérhetőnek kell lennie. Mivel a munkaidőt eltérő megállapodás hiányában a távmunkás maga osztja be, a munkaidőre, a heti pihenőnapra, valamint a vasár- és ünnepnap munkaszünetre, továbbá a napi munkaközi szünetre és a két nap közötti pihenőidőre vonatkozó munkajogi előírások csak az esetben és csak arra az időre érvényesek, amelyet a munkáltató határoz meg.

Éppen ezért a távmunkát végző munkavállaló vonatkozásában a munkáltató általi munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó szabályokat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató csak az ügyeletet és készenlétet, valamint az általa megjelölt helyen elrendelt munkavégzés idejét, illetőleg a megállapodás szerint a munkáltató által beosztott és elrendelt rendes és rendkívüli munkaidőt köteles nyilvántartani. Egyébként az egy napra eső feladatokat a munkáltatónak úgy kell meghatározni, hogy az a teljes munkaidő alatt elvégezhető legyen. E körben figyelemmel kell lenni a munkáltatónál a távmunkát végző munkavállalóval azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló, valamint az érintett szakmában dolgozók által elvégzett munka természetére, mennyiségére, a szükséges fizikai vagy szellemi erőfeszítésre. Egyébként a távmunkás a rendes munkaviszonyban dolgozókkal egyenlő módon jogosult szabadságra. Ezért a szabadság kiadása és kivétele szintén az általános munkajogi szabályok (Mt., Kjt., Ktv.) idevonatkozó előírásai szerint történik.

3.2.6. Az utasítási jog korlátozhatósága. A munkajogban a főszabály és egyben a munkaviszony egyik specifikuma is a munkáltatónak a munkavégzés körében szinte mindenre kiterjedő utasítási joga.²⁴ Ez a távmunka végzés sajátosságaira tekintettel korlátozható oly módon, hogy a munkáltató és a munkavállaló írásban megállapodhatnak, hogy a munkáltató utasítási joga kizárólag a távmunkát végző munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Az utasítási jog ilyen fokú korlátozott meghatározása a távmunka végzési jogviszonyt meglehetősen közelíti a megbízási, illetve a vállalkozási jogviszonyhoz. Az utasítási jog előbbiek szerinti korlátozottsága kihatással lesz – mégpedig azt fokozó jelleggel – a munkavállaló felelősségére is. Erről még szólni fogunk.

A fentebbiek szerinti korlátozott, a kizárólag feladat-meghatározásra kiterjedő utasítási jog körében mindig kiemelt figyelemmel kell vizsgálni azt, hogy a jogviszony ezen körülményre tekintettel még a munkaviszony keretein belül marad-e, vagy ebből kilépve a polgári jog területére tolódik át. E körben utalunk a fejezet elején az elhatárolás körében kifejtett szempontokra.

3.2.7. A munkáltatói integritást biztosító szabályok. Miután a távmunkás az egyéb munkavállalókkal a jogok és kötelezettségek szempontjából – a jogviszony jellegéből fakadó eltéréseket leszámítva – teljesen egyenrangúnak minősül, ezért a munkáltató az ő részére a munkaviszonnyal kapcsolatos minden olyan tájékoztatást köteles megadni, melyet más munkavállalóknak biztosít. Ez

²⁴ Kiss György: Munkajog. OSIRIS Kiadó, Bp. 2005. 18. o.

esetben a helyben szokásos módon történő tájékoztatásnak tekinthető az elektronikus eszközzel történő informálás, amelynek jelentőségét a távmunka körülményei értelemszerűen felértékelik. Ide tartozó szabály az is, hogy a munkáltató köteles a távmunkát végző munkavállalónak biztosítani a működési rendre vonatkozó szabályok megtartása mellett a területére történő belépést és tartózkodást. Az üzemi tanácsi, a szakszervezeti jogosítványok és a munkaszerződésre vonatkozó szabályok ugyanúgy megilletik, illetve terhelik a távmunkást, ezért kötelezi az Mt. a munkáltatót arra, hogy e szerveket, illetve az ilyen feladatot ellátó személyeket tájékoztassa a távmunkát végző munkavállaló elektronikus eszközzel történő elérhetőségének adatairól. Mindez fontos eszköz ahhoz, hogy az érdekképviseleti és a munkavállalói részvételi jogokat gyakorló szervek elérhessék a munkavállalót és így a távmunka ne eredményezzen indokolatlan elszigeteltséget, amely akár a munkaügyi kapcsolatok intézményrendszerének kiüresedéséhez is vezethetne.

3.3. A kárfelelősségre vonatkozó eltérő szabályok. Az Mt. két különös kárfelelősségi szabályt tartalmaz a távmunka végzés körében, melyek közül az egyik a munkavállalói kárfelelősséget, míg a másik a munkáltatói kárfelelősséget érinti. Mindkét típus eltérő szabályozás a távmunka végzés jellegéből következik, nevezetesen abból, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolat és az ezzel összefüggő jogok és kötelezettségek „lazábbak”, mint a tipikus munkavégzés körében.

3.3.3. Munkavállalói kárfelelősség. Ahogy már említésre került, az Mt. a távmunka végzés körében lehetőséget teremt arra, hogy a felek megállapodása alapján a munkáltató utasítási joga kizárólag az egyes konkrét ellátandó feladatokra korlátozódjék. Miután ekkor a munkavégzés feltételei bizonyos mértékig hasonlatosak a polgári jog megbízásához, vállalkozásához, azaz a munkavállaló önállósága növekszik, indokolt az általános felelősségi mérték megemlése. Ezért ha a távmunkás e feladatok ellátásával összefüggésben gondatlanul kárt okoz a munkáltatónak, a felek munkaszerződésben foglalt megállapodása a kártérítés felső határát – az általános 1,5 havi mértéktől eltérően – legfeljebb 3 havi átlagkeresetben határozhatják meg.

3.3.4. Munkáltatói kárfelelősség. A távmunka végzés speciális feltételeire tekintettel az Mt. különös szabályai korlátozzák a munkáltató kárfelelősségét is. A munkáltató ugyanis csak vétkessége esetén felel a munkavállaló irányába, igaz, hogy teljes mértékben, abban az esetben, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, nem az általa biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítésével áll okozati összefüggésben. A munkáltató objektív (vétkesség nélküli) felelőssége tehát a fenti körben megtörik és vétkes alapúvá válik. Mind a munkavállalói, mind a munkáltatói kárfelelősség fentiekben nem részletezett esetköreikben az általános felelősségi szabályok lesznek az irányadók.

4. Záró gondolatok

Az eddig kifejtettek jól példázzák, hogy mind a munkaerő-kölcsönzés, mind a távmunkavégzés a munkajogi gyakorlatban alkalmazható és egyre terjedő atipikus foglalkoztatási forma. Látható azonban az is, hogy e jogintézmények nem mentesek sem a munkajog dogmatikáját érintő problémáktól, sem pedig a gyakorlati alkalmazhatóság rovására jelentkező következtetlenségektől. A tanulmányban felvázolt előbbieket orvosolni képes megoldási alternatívák elősegítenék az elemzett jogintézmények jövőbeni megfelelőbb hatályosulását.
