



Rugalmas elválás

A munkaező-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése

Kártyás Gábor*

A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok állandó vita tárgyát képezik. Ami az egyik oldalról a munkavállaló állásbiztonságához nélkülözhetetlen garancia, az aránytalan teher lehet a munkáltató oldalán. A munkaügyi perek túlnyomó része a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos. A munkaező-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályanyagból is kiemelt figyelmet érdemelnek ezért a megszüntetést érintő rendelkezések. A tanulmány feltárja, mi az indoka a hagyományos munkaviszonyhoz képest eltérő szabályoknak, és részletes kritika alá von egyes, a jogintézmény jellegével, rendeltetésével alá nem támasztható előírásokat. A cikk célja, hogy rámutasson annak ellentmondásaira, ha egyedül a rugalmas foglalkoztatás az indoka egy atipikus munkaviszony eltérő szabályozásának.

Az eltérő szabályok indokai

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi törvény (a továbbiakban: 1993. évi Mt.) a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán jóval rugalmasabb szabályokat tartalmazott a kölcsönzött munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra.² A jogalkotó a rugalmasság „deregulatív” megközelítésével igyekezett szabályozni a munkaező-kölcsönzést, azaz, abból indul ki, hogy a meglévő szabályok rugalmatlanok, így ezeknek a lebontásával alakítandó ki a kívánatosabb, rugalmas

* Egyetemi adjunktus, PKKE JÁK Munkajogi Tanszék, kartyas.gabor@jak.pkke.hu

² Berke Gyula, Kiss György (2012): Kommentár a munka törvénykönyvéhez. A munka törvénykönyve magyarázata. Budapest, Complex Kiadó, 625. o.

szabályozás.³ A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsönzött munkavállalóra nem voltak alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai, rövidebb volt a felmondási idő, és 2009. június 19-ig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek voltak a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.⁴ Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okozott ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következetlenek voltak, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvetett problémákat.⁵

A munkaerő-kölcsönzést a magyar jogba bevezető, 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása az alábbi megállapításokat tartalmazta a rugalmasabb megszüntetési szabályok kapcsán. A kölcsönbeadók akkor tudnak gazdaságosan működni, ha mindig olyan létszámú és összetételű munkavállalói állományt tartanak fenn, amelyre a piacon kereslet mutatkozik. Éppúgy előfordulhat a növekedő munkaerő-igény miatti gyors létszámbővítés, mint az, hogy a hirtelen gazdasági visszaesés miatt számos kikölcsönzést mondanak fel a partnerek. Ha ilyen esetben a felduzzadt munkavállalói állománytól csak az általános szabályok szerint tudna megszabadulni a kölcsönző ügynökség, az komoly anyagi terhet jelentene. A jogalkotó a rugalmasabb szabályokat a munkavállaló szempontjából is indokoltnak tartotta: „...csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek.” Összességében a jogalkotó a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepére tekintettel látta indokoltnak az eltérő szabályozást.

Az Alkotmánybíróság 67/2009. (VI. 19.) számú határozatában részletesen elemezte a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokat. Az Alkotmánybíróság szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően

³ Gyulavári Tamás (2010): Szürke állomány. A munkaviszony és az önfoglalkoztatás közötti jogviszonyok Európában és Magyarországon. Habilitációs értekezés, kézirat. Budapest, 76. o.

⁴ 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bek., 193/J. § (4) bek., 193/M. §. A felmondási tilalmak kizárását a 67/2009. (VI. 19.) AB határozat alkotmányellenesnek minősítette.

⁵ Számos eltérő szabályt logikusan nem magyarázhatónak, jogpolitikai szempontból nem méltányolhatónak tartott Kenderes György is. Kenderes György (2006): A munkajogviszony kényszerű létrejövetelének vitatható kérdései a munkaerő-kölcsönzés körében. *Munkajogi Szemle*, 2006. 6. szám 168. o.

a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. A speciális foglalkoztatási konstrukciót az Alkotmánybíróság olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő, rugalmasabb szabályokat – a felmondási tilalmak kizártsága kivételével – indokoltak látták.

A határozat fontos hatása, hogy kijelölte – nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában – az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait korlátozza. Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek.

Ezt az elvi levezetést azonban véleményem szerint az Alkotmánybíróság nem vitte végig teljes következetességgel, ezen az alapon további eltérő szabályok alkotmányellenességét is meg lehetett volna állapítani. Például, a testület nem találta alkotmányellenesnek, hogy a kölcsönbeadó felelőssége a jogellenes munkaviszony megszüntetésért enyhébb volt, mint a tipikus munkaviszonyban álló munkáltatóé, mivel a különbségtételt igazoltnak látta a jogviszony rugalmasabb szabályozást kívánó jellegével. Maga a határozat is utal viszont arra, hogy a szerződészegés szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont megítélésem szerint indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása. A munkaerő-kölcsönzés átmeneti jellege amúgy sem lehetne alap arra, hogy a munkáltató felelőssége enyhébb legyen, ha jogellenesen jár el.

A miniszteri indokolás és az alkotmánybírósági határozat érveléséhez hozzá kell fűzni, hogy mindkét érvrendszer alapja a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás ideiglenes jellege, ami viszont nem következett a magyar szabályozásból. A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv harmonizációjának leglényegesebb hatása éppen a kikölcsönzés

ideiglenességének rögzítése volt,⁶ még ha a felső korlátot öt évben megállapító magyar szabály példátlanul rugalmas is.⁷ Ha viszont a kölcsönzött munkavállaló hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, úgy közelebb kerülünk a hagyományos foglalkoztatáshoz, és a rugalmas megszüntetési rendszer indokai értelmüket veszítik.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) érdeme, hogy számos felesleges, a munkaerő-kölcsönzés sajátosságaival nem indokolt eltérést megszüntetett.⁸ Ugyanakkor, a jogalkotó nyilvánvalóan továbbra is egyfajta rugalmasított munkaviszonyként tekint a kölcsönzésre, és a hatályos szabályozásban is több olyan rendelkezés maradt, amelyek önmagában a jogintézmény sajátosságaival nem indokolhatóak. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony sajátos megszüntetési szabályai közül először azokat vizsgálom, amelyek a jogintézmény jellegéből erednek, így fenntartásuk indokolt. Ezt követően azok a kifogásolható rendelkezések következnek, amelyeket hasonlóan alátámasztani nem tudunk.

A jogintézmény jellegéből eredő eltérő szabályok

A munkaerő-kölcsönzés jellegéből eredő, indokolt eltérésre példa, hogy a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kell alkalmazni.⁹ A kölcsönzési tevékenységből, illetve a kölcsönbeadó korlátozott, a kölcsönvevő által behatárolt munkáltatói mozgásteréből eredően gyakori, hogy a kölcsönbeadónak egyszerre nagy létszámú munkavállalót kell elbocsátania. Ezek a lépések tehát nem rendkívüliek, hanem a rendes üzletmenet részét jelentik, így a csoportos létszámcsökkentés szabályaival járó adminisztratív terhek igen jelentősek lennének. Másfelől, mivel a kölcsönvevő rövid határidővel, akár azonnali hatállyal is visszaküldhet nagy létszámú munkavállalót, a munkavállalók leépítésről való előzetes tájékoztatására vonatkozó szabály betartása gyakorlatilag lehetetlen volna. Ehhez képes sajnálatos, hogy a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv hatálya a munkaerő-kölcsönzésre is kiterjed, így a – meglátásom szerint – indokolt magyar szabály nem egyeztethető össze az uniós joggal.¹⁰

⁶ Bankó Zoltán (2013): Atipikus munkaviszonyokra vonatkozó EU irányelvek harmonizációja Magyarországon. HR-Munkajog 2013. november 17. o.

⁷ Horváth István (2014): Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó – az EU-követelményekre is figyelemmel – megállapított szabályairól. Magyar Munkajog E-Folyóirat 2014/1. 154–156. o.

⁸ Egyszersmind a szabályozás részletessége is csökkent. Bankó (2013) id. mű 18. o.

⁹ Mt. 222. § (4) bek.

¹⁰ Berke, Kiss (2012) id. mű 626. o.

A további indokolt eltérések a megosztott munkáltatói pozícióból erednek. A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása soha nem egyszerű, amely egy amerikai szerző megfogalmazásában szinte szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.¹¹ Ez a „zavarodás” a munkaviszony megszüntetése körében abban áll, hogy a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért a munkaviszony megszüntetésére is ő jogosult, ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. Ezért a munkaviszony megszüntetése során a kölcsönvevőnek is van – kellene, hogy legyen – bizonyos felelőssége, szerepe. Ebből ered, hogy a jogviszony jellegére tekintettel óhatatlanul szükség van speciális szabályokra a munkaviszony megszüntetése körében is.¹²

Miközben a magyar jog szerint a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése – és ezzel párhuzamosan a munkavállalónak is vele kell közölnie megszüntető nyilatkozatát¹³ –, az Mt. egy helyen a kölcsönvevő szerepére is utal. Kimondja, hogy a kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségzegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos szubjektív határideje az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.¹⁴

Észre kell venni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozattételi határidőkről szól,¹⁵ de ebből nem következik, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni.¹⁶ Nem véletlen, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevő csupán visszaküldi, „leépíti” a kölcsönzött munkavállalót, másikat kérve helyette, anélkül, hogy ezt részletesen indokolná. Ellenkező esetben ugyanis az indok valós, okszerű voltáért felelősséget kellene vállalnia, ha annak alapul vételével a kölcsönbeadó felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást közöl.¹⁷ Ezzel viszont lehetetlen helyzetbe hozza a kölcsönbeadót, aki a legsúlyosabb munkavállalói magatartás esetén sem

¹¹ Gonos, George (1997): The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Review*, Vol. 31. No. 1, 1997. 86. o.

¹² Rodríguez, Miguel C.; Royo, Pinero (2004): Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations). Kluwer Law International, 176. o.

¹³ Mt. 220. § (6) bek.

¹⁴ Mt. 220. § (5) bek.

¹⁵ Önmagában a határidők számítása is kérdéses lehet, például hogy az öt napos értesítés jogvesztő-e a kölcsönbeadói azonnali hatályú felmondás közlése szempontjából. Gyulavári Tamás, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Takács Gábor (2012): *A Munka Törvénykönyve 2012*. Egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal. Kompkonzult Kiadó, Budapest 307–308. o.; Kardovác Kolos (szerk.) (2012): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 405. o.

¹⁶ Általában is elmondható, hogy a munkaerő-kölcsönzési szerződés önmagában nem alap a munkavállalót érintő személyes adatok átadására. Kovács Szabolcs, Takács Gábor (2014): *A munkaerő-kölcsönzési szerződés tartalma és a kölcsönzött munkavállalók személyes adatainak kezelése*. HR-Munkajog 2014. május 10. o.

¹⁷ Kártyás Gábor; Takács Gábor (2008): *Munkajogi problémák kölcsönbe*. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. évf. 10. szám.

ismeri elég pontosan a tényeket ahhoz, hogy jogi kockázatok nélkül megszüntesse a munkaviszonyt. Ez a helyzet elkerülhető, ha a kölcsönzési szerződésben a kölcsönvevő vállalja, hogy ilyen esetekben részletes tájékoztatást nyújt a kölcsönbeadónak, és annak tartalmáért felelősséget vállal.

A következő szabályok is a jogintézmény háromoldalú felépítéséből fakadnak. Mivel a kölcsönbeadó közvetlenül nem foglalkoztathatja a munkavállalót, eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó felmondása esetén munkavállaló a teljes felmondási idő tartama alatt mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.¹⁸ A munkavállaló azonnali hatályú felmondását a kölcsönvevő magatartása is megalapozhatja (pl. ha elmulasztja az alapvető munkavédelmi követelmények biztosítását).¹⁹

A „zavarodásban” elvesző szabályokra azonban szinte mindig, a szabályozás minden fázisában lehet példát találni. A hatályos rendelkezések mellett ilyen a védett korú, illetve a kisgyermeket nevelő munkavállalókat védő felmondási korlátozás esetén az állás-felajánlási kötelezettség értelmezése. A törvény szerint a védett személyi kör esetében a munkáltató működésével vagy a munkavállaló magatartásával indokolt felmondás előtt meg kell vizsgálni, hogy van-e a munkavállaló szerződés szerinti munkavégzési helyén megfelelő, üres munkakör.²⁰ Kérdéses, kölcsönzés esetében ezt milyen földrajzi körben kell keresni, ha a munkaszerződés kifejezetten nem rendelkezik a munkavégzés helyéről. A „szokás szerinti” munkavégzési hely ugyanis itt egyaránt jelentheti az aktuális (illetve az utolsó) kölcsönvevő telephelyét és a kölcsönbeadó teljes működési körét is, noha a kétféle értelmezés a munkavállaló – illetve a felmondási korlátozás védelmi ereje – szempontjából közel sem azonos.²¹ A kérdést célszerű volna jogalkotás útján rendezni.

Kifogásolható eltérő szabályok

Felmondás, lényegi indokolás nélkül

A felmondás indokolása tekintetében az Mt. drámai változást hozott. Az 1992. évi Mt. előírta, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel

¹⁸ Mt. 220. § (3) bek.

¹⁹ Mt. 220. § (4) bek.

²⁰ Mt. 66. § (4–6) bek.

²¹ Kovács Szabolcs (2013): Az 1992. évi Mt. bírói gyakorlatának továbbélése – a munkaerő-kölcsönzés szabályai. HR-Munkajog 2013. március 20–21. o.

a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei 30 napig eredménytelenek voltak.²² Ez a rendelkezés valójában nem volt más, mint a kölcsönzött munkavállalót védő nagyon fontos garancia. Eszerint, ha a két kikölcsönzés közötti időtartam nem érte el a 30 napot, akkor a kölcsönbeadó nem mondhatott fel a munkavállalónak csupán a foglalkoztatás szünetelésére hivatkozással. E szabály híven tükrözi a munkaerő-kölcsönzés azon sajátosságát, hogy a munkaviszony tartalmát nem meríti ki egyetlen kölcsönvevőnél való munkavégzés. Csak így valósul meg a kölcsön-munka munkavállalói előnyének tartott változatosság, széleskörű tapasztalatszerzési lehetőség, illetve az a biztonság, hogy a munkaviszony több kikölcsönzést is átível majd.²³ A 30 napos szabály nélkül a kölcsönbeadó az utolsó kikölcsönzés leteltét követően akár azonnal hivatkozhatna arra, hogy nem tartja racionálisnak a munkavállaló állományban tartását – hiszen munkaerejére nincs kereslet a piacon –, így munkaviszonyát működésével összefüggő okból jogszerűen megszünteti.²⁴ A minimum 30 napos időköz előírásával a kölcsönzött munkavállaló átmeneti időhöz jut, amíg munkaviszonya fennmarad, és egy újabb kikölcsönzés lehetősége is él.²⁵

Hozzá kell tenni, hogy a 30 napos szabály elméleti indokoltsága mellett számos gyakorlati problémát is felvetett.²⁶ Ez elsősorban abból ered, hogy a rendelkezés meglehetősen szűkszavú, és a felmerülő részletkérdéseket egyáltalán nem rendezte. Kérdéses volt például, hogy mit jelent a megfelelő foglalkoztatás a szakképzettség, fizetés, földrajzi hely stb. vonatkozásában, illetve a törvény a 30 napos időtartam számítása kapcsán sem adott eligazítást (pl. beleszámít-e azon időszak, amikor a munkavállaló egyébként sem kötelezhető munkavégzésre, mert például keresőképtelen, vagy rendes szabadságon van).

A részletek elnagyoltsága mellett is megítélésem szerint a 30 napos szabály példaértékű rendelkezés volt a munkaerő-kölcsönzés hazai szabályozásában. Azzal, hogy a munkaviszony hosszát legalább 30 nappal „megnyújtotta” egy kikölcsönzés idejéhez képest, lehetővé tette, hogy a kölcsönzés előnyei a munkavállaló oldalán is jelentkezzenek. Ezért tartom sajnálatosnak, hogy az új szabályozás ezt a rendelkezést megszüntette, és a munkavállalónak

²² 1992. évi Mt. 193/J. § (3) bek.

²³ Burik Mária megfogalmazásában ez a munkavállaló számára „a biztonság illúzióját” kelti a rugalmas, modern munkaerő-piacon. Burik Mária (2013): Milyen irányba halad a munkaerő-kölcsönzés? Eredeti célok és újfajta utak a közszférában is. HR-Munkajog 2013. március 23. o.

²⁴ A bírói gyakorlat alapján ugyanis a munkáltató működésével összefüggő okból történő felmondás tényénél fogva okszerű, a munkáltató gazdálkodásának racionalitását, célszerűségét nem vizsgálja a bíróság. MK 95.

²⁵ A Legfelsőbb Bíróság egy ítéletében kiemelte, hogy nem minősül a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak, ha a kölcsönvevő nem igényel újabb, vagy további munkaerőt. Erre hivatkozással csak a 30 nap elteltével lehet megszüntetni a munkaviszonyt. LB Mfv.I.10.035/2007/4.

²⁶ Részletesen lásd: Kártyás, Takács (2008) id. mű 30. o.; Takács Gábor (2010): Mit tehet a kölcsönbeadó, ha a kölcsönvevő visszaküldi a munkavállalót? Avagy mennyire is rugalmas a munkaerő-kölcsönzés? Humán Szaldó, 2010. március.

kedvező előírást egy alkotmányos szempontból is kifogásolható, kizárólag a munkáltatók érdekét szolgáló megoldással helyettesíti.

Az Mt. szerint a felmondás indokolása tekintetében a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése is.²⁷ Azaz, visszájára fordítva az eddigi szabályozást, a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével nyomban felmondást közölhet a munkavállalóval, egyszerűen e tényre hivatkozva. Így a gyakorlatban a kikölcsönzés vége legtöbbször a munkaviszony végét is jelenti majd, ami a munkavállalók számára igen előnytelen. Észre kell venni, hogy ilyen esetben a felmondás indoka egyszerűen az lesz, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt.²⁸ Arra már nem kell kitérni a felmondás indokolásában, hogy miért ért véget a kikölcsönzés (pl. mert a kölcsönvevőnél kisebb létszámú munkaerő vált szükségessé, vagy a munkavállaló rosszul teljesített, kötelezettségszegést követett el stb.). Így a munkavállaló nem tudja vitatni a felmondás jogszerűségét, hiszen a kikölcsönzés megszűnése – a törvény ereje által – önmagában okszerű indoka lesz a munkaviszony megszüntetésének. Ráadásul, a kikölcsönzés megszűnése olyan körülmény, amelyet maga a kölcsönbeadó is előidézhet (pl. adott munkavállaló visszahívásával és egyidejű helyettesítésével, vagy a kölcsönvevővel kötött szerződés felmondásával). A munkavállalót még arról sem kell tájékoztatni, hogy a kölcsönvevő vagy a kölcsönbeadó szüntette-e meg a kikölcsönzést.²⁹

Az indokolással kapcsolatos aggályokat jól mutatja egy konkrét eset, amelyben a munkavállaló kikölcsönzését azt követően szüntette meg a kölcsönvevő, hogy a műszak végén távozáskor egy munkavédelmi kesztyűt találtak nála. A kölcsönbeadó felmondásának indoka a kikölcsönzés megszűnése volt, így a munkavállaló hiába vitatta a perben, hogy ő a kesztyűt el akarta volna tulajdonítani. A bíróság szerint azt a körülményt, hogy a kölcsönvevő milyen indokkal szünteti meg a kikölcsönzést, a bíróság nem vizsgálhatja. Mivel pedig a kikölcsönzés ténylegesen megszűnt, a felmondás indokolása jogszerű. Ehhez képest a felmondás jogellenességét legfeljebb rendeltetésellenes joggyakorlás vagy diszkrimináció esetén lehetne megállapítani.³⁰

²⁷ Mt. 220. § (1) bek. A megfogalmazásból látható, hogy ez az indok csak határozatlan munkaviszonyban fogadható el, hiszen a határozott idejű munkaviszonyban a munkáltató működésével összefüggő ok nem minősül jogszerű felmondási indoknak [Mt. 66. § (8) bek.]. A felmondási indokok tág értelmezésén alapuló eltérő álláspontot lásd: Kardkovács (2012) id. mű 403. o.

²⁸ Éppen ezért viszont nem fogadható el jogszerű indoknak, ha a kikölcsönzés csak a felmondás közlését követően (pl. a felmondási idő lejártakor) fog megszűnni. Kardkovács (2012) id. mű 402–403. o.

²⁹ Gyulavári, Hős, Kártyás, Takács (2012) id. mű 306. o.

³⁰ 4.M.503/2013/9. Részletesen lásd: Kovács Szabolcs (2014): A kikölcsönzés megszűnése, mint felmondási indok – egy bírósági ítélet tükrében. HR-Munkajog 2014. május 27–28. o.

Megítélésem szerint a kikölcsönzés megszűnésének felmondási indokként való elfogadása lényegében indokolás nélküli munkáltatói felmondást jelent. Érdeemes e ponton párhuzamot vonni a kormánytisztviselők, köztisztviselők indokolás nélküli felmentésére vonatkozó korábbi szabályokkal. Az Alkotmánybíróság 2011-ben több ponton alkotmányellenesnek találta, hogy a kormánytisztviselőket általában, a köztisztviselőket pedig bizonyos esetekben a munkáltató indokolás nélkül felmenthetett.³¹ Az alkotmányellenesség indokai közül az alábbiak véleményem szerint a kikölcsönzés megszűnésére alapozott munkáltatói felmondással szemben is joggal hozhatók fel.

A testület kimondta, hogy az egyoldalú munkáltatói megszüntetés esetén az indokolási kötelezettség törvényi szabályozása olyan garanciális kérdés, amely alkotmányos jelentőséggel bír, és amelynek szabályozása a munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.³² A munkához való jogot sérti tehát, ha az alárendeltségben történő munkavégzésre irányuló munkaviszonyt a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg egyoldalúan. Az Alkotmánybíróság következő érve szerint, indokolás hiányában nincs hatékony jogvédelem a munkáltatói döntéssel szemben. Bár azt bíróság előtt meg lehet támadni, az indokolás mellőzése aránytalanul korlátozza a munkát végzőt megillető bírói jogvédelemhez való jogot.³³ Végül, az indokolás hiánya miatt kiszámíthatatlan módon kerülhet veszélybe a munkát végző és családjának létfenntartása. Mindez feltétlen alárendeltséget, kiszolgáltatott helyzetet teremt számukra. Ez a kiszolgáltatott helyzet – az Alkotmánybíróság megfogalmazásában a kormánytisztviselők, köztisztviselők „állami feladatmegoldás eszközeként való kezelése” – ellentétes az emberi méltósággal.³⁴

Ezeket az aggályokat jól mutatja a fent ismertetett eset. Mivel a kikölcsönzés megszüntetése nem jelent érdemi indokolási kötelezettséget a kölcsönbeadó számára, fel kell vetni a kölcsönzött munkavállalók munkához, hatékony jogvédelemhez való joga, illetve emberi méltósága sérelmének veszélyét. Összességében az Mt. egy példaértékű szabály helyébe egy alkotmányos szempontból is kifogásolható megoldást léptetett.

³¹ 8/2011. (II. 18.) sz. AB határozat és 29/2011. (IV. 7.) sz. AB határozat.

³² Alkotmány 70/B. § (1) bek., Alaptörvény M) és XII. cikk.

³³ Alkotmány 57. § (1) bek., Alaptörvény XXVIII. cikk.

³⁴ Alkotmány 54. § (1) bek., Alaptörvény II. cikk.

Felmondási idő és végkielégítés

A munkaviszony végén biztosítandó járandóságok kapcsán különösen szembeötlő a rugalmasítási szándék. A kölcsönzött munkavállalók mind a felmondási idő hossza, mind a végkielégítés tekintetében hátrányt szenvednek a hagyományos munkaviszonyban állókhoz képest, anélkül, hogy ezt bármilyen elfogadható indokkal alá lehetne támasztani. Ami jogfosztás az egyik oldalon, az közvetlen anyagi előny a munkáltatók számára. Egy három éve jogviszonyban álló kölcsönzött munkavállaló esetén a felmondás másfél havi távolléti díjjal kerülhet kevesebbe, mint egy közvetlenül alkalmazott munkatárs esetén.

Míg az 1992. évi Mt. szerint munkaerő-kölcsönzésnél a felmondási idő 15 nap, illetve legalább egyéves munkaviszony esetén 30 nap volt, az Mt. a felmondási idő hosszát minden esetben, mindkét fél vonatkozásában egységesen 15 napban állapítja meg.³⁵ A rövidebb felmondási időt az Alkotmánybíróság nem kifogásolta már említett határozatában. Mint kifejtette, az 1992. évi Mt. szabálya figyelembe veszi, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai elsősorban a rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatás esetén érvényesülnek, de annál kevésbé indokolt az eltérő szabályozás, minél tartósabban áll fenn a munkaviszony. Ezért aztán visszalépésnek – és a megkülönböztetés alkotmányos tilalmába ütközőnek – tűnik az Mt. által a jogviszony időtartamától függetlenül, egységesen 15 napban meghatározott felmondási idő. Aligha van ugyanis ésszerű indoka annak, hogy miért rövidebb a felmondási ideje a kölcsönvevőnél öt évig dolgozó kölcsönzött munkavállalónak, mint az ugyanott közvetlenül alkalmazott kollégájának. Míg az 1992. évi Mt. alapján soha nem volt kötelező végkielégítést fizetni munkaerő-kölcsönzés esetén,³⁶ ezt a hatályos szabályozás bizonyos körben már előírja. Véleményem szerint ez a változás indokolt. A végkielégítés rendeltetése az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítsék a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban.³⁷ Ezt a támogatást akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló kölcsönzés keretében dolgozott. Ezen nem változtat az sem, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok kölcsönzött munkavállaló érne el. A jogintézmény rendeltetése tehát munkaerő-kölcsönzés esetén is fennáll, ezért ismét

³⁵ Mt. 220. § (2) bek.

³⁶ 1992. évi Mt. 193/P. § (1) bek.

³⁷ Ezzel egyezően fogalmazta meg a végkielégítés célját a közelmúltban az Európai Bíróság az Andersen esetben [C-499/08. Ingeniørforeningen i Danmark v Region Syddanmark (2010) ECR 00000 para. 27–34.]

önkéntes megkülönböztetésnek minősíthető, ha a törvény kizárja ebből a kölcsönzött munkavállalókat.

A törvény azonban korlátozza a kölcsönzöttek végkielégítéshez való jogát. A szembeötlően munkáltatói érdekek diktálta szabály szerint, kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén jár végkielégítés, ám azzal az eltéréssel, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartama minősül jogszerző időnek.³⁸ A kölcsönbeadók indokolása szerint erre azért van szükség, mivel a végkielégítésre jogosító három, vagy több év alatt a munkavállaló több kölcsönvevőnek is dolgozhat, és kétséges, hogy ilyenkor melyikük viselje a végkielégítés költségeit.

Ez a magyarázat teljesen téves alapról indul ki. A végkielégítés ugyanis nyilvánvalóan a munkáltatót, és nem annak ügyfelét terheli, még akkor sem, ha jól azonosítható, hogy a munkaviszony fennállása alatt mely ügyfél, ügyfelek részére végzett munkát a munkavállaló. Például, egy logisztikai ügyintéző végkielégítését természetesen nem az a három cég fogja kifizetni, akiknek a szállítmányozási ügyeit a munkavállaló intézte, hanem a munkáltatója, akinek javára a jogviszony alatt munkájával profitot termelt. Nincs ez másként munkaerő-kölcsönzés esetén sem. A törvénybe bekerült szabály alapján viszont annak nincs jelentősége a végkielégítés szempontjából, hogy az utolsó kikölcsönzés előtt mennyi ideig állt fenn a munkaviszony. Például, ha az ötéves munkaviszony alatti utolsó kikölcsönzés négy hónapos volt, a munkavállalót végkielégítés nem illeti meg. Jól látható, hogy így e juttatás alól igen könnyen kibújhatnak a munkáltatók.

Ugyancsak ellentmondásos, hogy az iparági imázs javítására egyébként sokat áldozó kölcsönbeadók miért sajnálják a nekik dolgozó, profitot termelő munkavállalóktól a hosszú távú foglalkoztatásért járó elismerést, akár végkielégítés, akár az általános szabályok szerinti felmondási idő tekintetében.³⁹

³⁸ Mt. 222. § (5) bek.

³⁹ Hozzá kell tenni, hogy az amúgy is rugalmas szabályozás mellett a gyakorlatban a munkáltatók olykor igyekeznek tovább tágítani mozgásterüket a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése terén, például a határozott idejű szerződések vagy a próbaidő rendeltetésellenes használatával. Részletesen lásd: Kártyás Gábor (2013): A szürke három árnyalata – kerülendő praktikák a munkaerő-kölcsönzésben. HR-Munkajog 2013. március 16–18. o.

Összegzés

A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai a munkaviszony megszüntetése körében is igénylik a speciális szabályozást. Az eltérő szabályoknak elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióra, a munkaviszony kikölcsönzésen átnyúló jellegére és a kölcsönbeadó korlátozottabb munkáltatói lehetőségeire kell tekintettel lennie. A jogalkotó a kölcsönzési fejezetben a megszüntetési rendszer kapcsán is sajátos szabályanyagot illesztett az Mt.-be. Sajnálatos, hogy ezek a szabályok – kevés kivételtől eltekintve – nem a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmasabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik. Ezek a rugalmasabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályanyag felülvizsgálatra szorul. Ehhez a revízióhoz két alapvető szempontot javaslok. Elsőként, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Másrészt, az általános szabályoktól való eltéréseket a rugalmasság iránti igénnyel önmagában nem lehet indokolni, csak ha ez egyben a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosul. Szem előtt kell tartani, hogy a munkaviszony megszüntetési szabályainak lazítása és a foglalkoztatás bővítése közötti korreláció nem bizonyított, sőt esetenként kimondottan cáfolt.⁴⁰ A munkajogi garanciák lebontása nem kecsegtet igazoltan kedvező munkaerő-piaci hatásokkal, az érintett munkavállalók biztonságának csökkenésében viszont azonnal jelentkeznek hátrányai.⁴¹

⁴⁰ Gyulavári (2010) id. mű 67. o.; Lehoczkyné Kollonay Csilla (2007): A szerződési szabadság kérdései az ezredforduló munkajogában. In: Liber Amicorum. Ünnepi előadások és tanulmányok Harmathy Attila tiszteletére. ELTE ÁJK Polgári Jogi Tanszék, Budapest, 63. o. Nincs empirikus bizonyíték arra, hogy a befektetéseket vonzaná, vagy a kereskedelem teljesítményét javítaná a munkajogi védelem csökkentése. Langille, Brian (2006): Labour Law's Back Pages. In: Davidov, Guy; Langille, Brian: Boundaries and Frontiers of Labour Law. Goals and Means in the Regulation of Work. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 32–33. o.

⁴¹ Ebben a folyamatban a legújabb aggasztó fejlemény a szociális szövetkezeteken belüli tagi munkavégzési jogviszony, amelyet a jogalkotó minden munkajogi garancia alól kivett. Kritikáját lásd e számban Ferencz Jácinttól, illetve: Lóródi László (2014): A munkaviszonyon túli foglalkoztatási viszonyok. Szociális szövetkezet, tagi munkavégzési jogviszony. HR-Munkajog 2014. november-december.