

Munkaerő-kölcsönzés szabályai

Észak-Magyarországi JOGpontok

A munkaerő-kölcsönzés a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonyba egy harmadik közvetítőként működő felet illeszt be. Így a munkavállaló egy kölcsönbeadó munkáltatóval (munkaerő-kölcsönző) létesít munkaviszonyt, amely alapján a kölcsönvevő munkáltatónál végez ideiglenes munkát. Mivel a munkavállaló és a kölcsönbevevő munkáltató nem állnak közvetlen jogviszonyban, ezért a kölcsönbevevő a foglalkoztatás ellenértékét a kölcsönbeadó munkáltatónak fizeti meg a közöttük fennálló polgári jogi (atipikus jellegű) szerződés szerint. A kölcsönzött munkavállaló felett a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

Fontos annak a kérdésnek a tisztázása, hogy milyen kapcsolatban áll a munkaerő-kölcsönzés a többi atipikus munkajogviszonnyal. Vannak bizonyos formák, amelyekre munkaerő-kölcsönzés nem jöhet létre, ezek:

- behívás alapján történő munkavégzés,
- megosztott munkakör,
- több munkáltató által létesített munkaviszony,
- bedolgozói munkaviszony,

- valamint cselekvőképtelen munkavállaló sem foglalkoztatható munkaerő-kölcsönzés keretében.

Annak azonban nincs jogi akadálya, hogy a munkaviszony

- határozott időre,
- távmunka végzésre,
- egyszerűsített foglalkoztatásra,
- vezető állás betöltésére

irányuljon.

Ezen megoldások az egyéb törvényi feltételek fennállása esetén kombináltan is alkalmazhatóak (pl.: határozott idejű, egyszerűsített foglalkoztatásra létrejövő munkaviszony).

A fenti felsorolásból az egyszerűsített foglalkoztatásra és kisebb mértékben a távmunkára irányuló munkaerő-kölcsönzés valósul meg a gyakorlatban. Előbbi népszerűségére bizonyíték, hogy a nagyobb kölcsönző cégeknél külön területet képez az ilyen jellegű kikölcsönzés. Ennek az az oka, hogy a mezőgazdasági és a turisztikai területén is éves szinten nagy ingadozást mutató, a munkavállaló személyéhez nem annyira kötődő jellegű munkavégzésről van szó. Ehhez párosul az, hogy a kölcsönvevőre háruló adminisztrációs terhek és költségek ebben az esetben alacsonyabbak, mivel a munkát (pl.:

bérszámfejtés) a kölcsönbeadó végzi el. Nem csak az adminisztrációs terhek, hanem a – kiadvány vonatkozó részében tárgyalt – tételes közterhek is kedvezőbbek a kölcsönbevevő munkáltató részére.

A Nemzetgazdasági Minisztérium 2015. évre szóló statisztikái alapján a munkaerő-kölcsönzés továbbra is jellemzően a fizikai munkakörökben, különösen a feldolgozóiparban fordul elő. A szellemi munkát végzők többnyire adminisztratív feladatokat látnak el. A statisztikák szerint az összes foglalkoztatott 81 százalékát határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazták a tavalyi évben a munkaerő-kölcsönzők, ez azt jelenti, hogy egyre több kölcsönzött munkavállaló folyamatosan állásban marad.

A kölcsönzött munkavállalók száma állománycsoportonként és a munkaszerződés típusa szerint (2015)¹

¹ Nemzetgazdasági Minisztérium: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről

Állománycsoport	Munkaszerződés típusa szerint		
	H atározatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	H atározott idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	Ö sszesen
Szaktmunkás	26 190	4 844	31 034
Betánított munkás	53 660	13 723	67 383
Segédmunkás	10 502	2 395	12 897
Fizikai összesen	90 352	20 962	111 314
Ügyintéző, ügyviteli alkalmazott	9 172	3 181	12 353
Vezető, felső vezető, irányító	827	82	909
Szellemi összesen	9 999	3 263	13 262
Mindösszesen	100 351	24 225	124 576

A kölcsönzött munkavállalók fontosabb adatai korcsoportok szerint (2015)²

² Nemzetgazdasági Minisztérium: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről

Korcsoport	Kölcsönzött munkavállalók száma, (fő)	Kölcsönzött munkavállalók számának megoszlása, (%)	Index, 2015/2014, (%)
25 év alatti	31 455	15,6	117,8
25-49 éves	78 751	75,9	125,6
50 éves és 50 év feletti	14 370	8,4	98,6
Összesen	124 576	100	119,8

**A sikeres közvetítések száma és megoszlása
állománycsoportonként (2018)³**

Állománycsoport	Sikeresen közvetített munkavállalók száma (fő)	Sikeresen közvetített munkavállalók számának megoszlása (%)
Szakmunkás	7 254	17,5
Betanított munkás	14 015	33,9
Segédmunkás	3 288	8,0
Fizikai összesen	24 557	59,4
Ügyintéző, ügyviteli alkalmazott	13 024	31,5
Vezető, felső vezető, irányító	3 770	9,1
Szellemi összesen	16 794	40,6
Mindösszesen	41 350	100,0

A munkavállaló munkaviszonya a kölcsönbeadóval lehet határozatlan vagy határozott idejű is, azonban ugyanakkor a

³ <https://nfsz.munka.hu/>

kölcsönvevőnél a kikölcsönzés ideje nem haladhatja meg az 5 évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzést követő hat hónapon belüli ismételt kikölcsönzés időtartamát is. Az Mt. szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg.

A kölcsönbeadó csak a kölcsönbeadókról, illetve a magán-munkaközvetítőkről vezetett nyilvántartásban szereplő jogi személy lehet, amely meg felel az Mt-ben és a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Kormányrendeletben foglalt feltételeknek is. Magyarországon közel 1000 munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó céget tartottak nyilván 2018 év végén. A szolgáltatások szabad áramlásának uniós elvével összhangban bármely EGT tagállamban bejegyzett társaság folytathat munkaerő-kölcsönzést Magyarország területén is, ha a kölcsönző cég a saját állama joga szerint munkaerő kölcsönzést folytathat.

A törvény a munkaerő-kölcsönzést bizonyos meghatározott esetekben tiltja. A kölcsönzés rendeltetésével összeegyeztethetetlen tulajdonosi kapcsolatban álló kölcsönbeadó és kölcsönvevő között. Így a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók nem alapíthatnak egy saját munkaerő-kölcsönző vállalatot a kölcsönzés rugalmasabb szabályainak alkalmazásáért. Tiltott a sztrájkban részt vevő munkavállalót munkaerő-kölcsönzéssel helyettesíteni. Ennek az Mt-ben található szabálynak a részleteit a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény tartalmazza. A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti. Ez azt jelenti, hogy a bírói gyakorlat alapján érvénytelen a munkavállaló egy harmadik munkáltatónál való foglalkoztatása. Ezen kívül az Mt. alapján érvénytelen az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő, vagy amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért. A fentieken túl nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által

meghatározott esetben. Ez azt jelenti, hogy a kollektív megállapodás ezeken a tilalmakon túlmenően további tilalmakat állapíthat meg a kölcsönzött munkaerő igénybe vételére.

A munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató a munkaszerződésének a tipikus elemeken túl az alábbiakat is tartalmaznia kell:

- megállapodást arról, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- munkavégzés jellegének meghatározását (nem kell konkrétan megjelölni az elvégzendő munkakört),
- alapbér mértékét,
- tájékoztatást a munkavállaló nyilvántartásba vételi számáról.

Tekintettel a felek közötti háromoldalú jogviszonyra a munkaszerződésen túli írásbeli tájékoztatást a kölcsönbeadónak kell a kikölcsönzést megelőzően közölni a munkavállalóval. Ennek tartalmaznia kell:

- a kölcsönvevő azonosító adatait,
- a kikölcsönzés kezdetét,
- a munkavégzés helyét,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendet,

- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyt,
- továbbá a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit.

A fentieknek megfelelően a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti a munkavállaló munkavédelmével kapcsolatos kötelezettségeket, biztosítja a munkavégzéshez szükséges feltételeket, a munka- és pihenőidővel, valamint ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti kizárólag írásban köthető polgári jogi megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit (pl.: időtartam, munka jellege, díjazás) és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását, azzal a kikötéssel, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A felek által kiköthető, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

Az írásbeli megállapodás mellett a kölcsönvevőnek tájékoztatási kötelezettsége van a kölcsönbeadó részére az alábbiakkal kapcsolatban:

- az irányadó munkarend,

- a munkáltatói jogkör gyakorlója,
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módja és határideje,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételei,
- továbbá a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges körülmények.

A kölcsönvevő havonta, valamint a munkaviszony megszűnésekor köteles a kölcsönbeadóval közölni a munkabér kifizetéséhez és a bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokat.

Fontos megjegyezni, hogy 2015 eleje óta fordítottan adózik a munkaerő kölcsönzése, kirendelése és a személyzet rendelkezésre bocsátása. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése a kölcsönvevő munkáltató kötelezettsége.

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Az Mt. példálózó felsorolása alapján az alábbi feltételek számítanak alapvetőnek:

- várandós és szoptató nők és a fiatal munkavállalók védelmére,
- a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni. Ebbe az időtartamba beletartozik az az időszak is, ha 6 hónapon belül újra ugyanannál a kölcsönbevevő munkáltatónál dolgozik a munkavállaló.

A felmondásra vonatkozó szabályok alapvetően megegyeznek az általános felmondási szabályokkal, azonban vannak az általános szabályoktól eltérések is:

- A munkáltatói felmondás oka lehet az is, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt.
- A felmondási idő 15 nap.
- A kölcsönbeadó felmondása esetén a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a

munkavégzési kötelezettsége alól, ha felek nem állapodtak meg másként.

- A csoportos létszámleépítésre vonatkozó általános szabályokat nem kell alkalmazni.
- A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha az azt megalapozó kötelezettségszegést/ magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.
- A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Az azonnali hatályú felmondás 15 napos határideje ezzel a közléssel kezdődik.
- A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a kölcsönbeadóval közli.
- A végkielégítés esetleges megállapításánál a munkaviszony utolsó kikölcsönzés alatti időtartamát kell csak figyelembe venni.

A munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege miatt a munkavállaló károkozásának kérdését is külön szabályozza a törvény. Így a munkavállaló károkozása vagy személyiségi jog sértése

esetén a törvény jogot ad a kölcsönvevőnek arra, hogy a munkavállalóval szembeni igényét az Mt-ben található munkavállaló kárfelelősségre vonatkozó szabályok szerint érvényesíthesse.

A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel, azaz a károsult bármelyikükkel szemben megindíthatja a kártérítési eljárást. Célszerű így a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő közötti szerződésben rendezni, hogy ez a költség végső soron melyik félre hárul.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján munkavállaló károkozása vagy személyiségi jog sértése esetén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.

A munkaerő-kölcsönzés intézményét el kell különíteni a kirendeléstől (ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-

átengedés speciális munkáltatói utasítás alapján, így nem atipikus foglalkoztatás), a több munkáltatóval létesített munkaviszonytól (nem a munkavállaló feletti munkáltatói jogkör visszterhes átengedéséről van szó, hanem eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba azonos jogokkal és kötelezettségekkel) és az iskolaszövetkezeti munkától.