

Munkaerő kölcsönzés

Az eddig tárgyalt szabályok – bár kétségtelen, hogy ezeket alkalmazni kell a következőkben jelzett esetkörökben is – általában azokban az esetekben alkalmazandók, ha a fiatal munkavállaló tanulmányait befejezte, és ezután helyezkedik el, és többé-kevésbé véglegesnek tekinthető munkahelyet választ magának. A munkáltatóknak azonban nagyon gyakran csupán időszakosan van igényük munkavállalóra, mert akár sajátos munkakörülményeik, akár a munkáltató vállalkozásának feladatköre nem igényli azt, hogy folyamatosan magasabb munkavállalói létszámot foglalkoztasson a munkáltató. Ma már legáltalánosabban a munkáltatók ilyen esetekben megpróbálnak a munkaerő kölcsönzése útján gondoskodni az elvégzendő tevékenységhez alkalmazkodó munkavállalói létszámról, és természetesen nincs annak jogszabályi akadálya, hogy fiatal munkavállaló munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó cégnél helyezkedjen el, és így kerüljön sor a kölcsönbe vevő vállalkozásnál (munkáltatónál) foglalkoztatására. Erre az esetre azonban az eddig tárgyalt szabályok vonatkoznak,

Frissítve: 2020.08.31.

csupán annyi a különbség, hogy a munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás munkavállalójának – akár fiatal munkavállalóról van szó, akár idősebb korúról – könnyebb (enyhébb) szabályok mellett szüntetheti meg a munkaviszonyát. Természetesen ezek a munkavállalók is részesülnek bizonyos fokú védelemben, de ez érthetően nem azonos a munkáltató által állandó jelleggel, véglegesen foglalkoztatott saját munkavállalója esetleges munkaviszony felmondásával.