

A munkaerő-kölcsönzés anomáliái Magyarországon és megoldási javaslatok munkavállalói panaszok alapján

Dr. Gaudi-Nagy Tamás ügyvéd, Európa jogi szakjogász tanulmánya

Budapest, 2014. december 15.

Elemzésem célja, hogy értékelést és összegzést adjak azokról a munkavállalókat érintő anomáliákról, amelyek a munkaerő-kölcsönzés hazai gyakorlatát jellemzik, illetve megoldási javaslatokat teszek azok kiküszöbölése érdekében.

Forrásként elsődlegesen dr. Morvai Krisztina EP képviselő 2014. december 4-i felhívására (http://www.morvaikrisztina.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1061:kedves-honlap-latogatoim&catid=114:egyeb-emberi-jogi-temak&Itemid=314) beérkezett munkavállalói véleményeket, panaszokat használtam, de a vonatkozó hazai és EU jogforrásokon túl a szakirodalom elemzéseit is, illetve saját tapasztalataimat.

A munkavállalóknak feltett kérdések így szóltak:

- 1. Egyetért-e a felszólalásomban foglaltakkal a munkaerő-kölcsönzés magyarországi helyzetével kapcsolatban vagy más az álláspontja? Ha igen, akkor kérem, fejtse ki saját véleményét.*
- 2. Amennyiben Önnek van munkaerő-kölcsönzéssel saját tapasztalata, kérem, hogy azt minél részletesebben írja le.*
- 3. Személyes véleménye alapján miért olyan gyakori Magyarországon a munkaerő- kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás?*
- 4. Személyes tapasztalata alapján különbözik-e a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló helyzete a nem ilyen foglalkoztatási formában dolgozókéétól? Ha igen, akkor kérem, részletesen írja meg, hogy miben.*

A felhívásra beérkezett munkavállalói panaszok alapján egyértelműen kirajzolódik több olyan alapvető anomália, amely a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók érdekeit jelentősen sérti. A szakirodalmi megállapításokkal egybeesnek ezek a panaszok, amelyek a munkaerő-kölcsönzés területén elharapózott jogellenes gyakorlatokra utalnak. A problémák egy másik része a szabályozás hibáiból, hiányosságából fakad. Közös jellemzője a panaszoknak, hogy a munkaerő-kölcsönzés intézményének visszaélészerű, profitszerzési célú használatára utalnak és szinte mindegyik esetben a munkavállaló leplezett állandó foglalkoztatásként írja le saját kölcsönzési célú munkaviszonyát.

1.

Néhány, egyértelműen jogellenesnek tekinthető tipikus jelenség a munkaerő-kölcsönzés területén a munkavállalói beszámolók szó szerinti idézeteivel:

- *Kölcsönzés visszaélészerű alkalmazása*

"A megoldás; betiltani a kölcsönző cégek java részét, ugyanis valós kölcsönzés nem folyik (ebben a szakmában) egyiknél sem. 8-10 ilyen cégnél voltam, láttam összesen személyesen 3-4 embert aki ezekhez tartozott. Még csak nem is a kölcsönző cég embere vett fel, hanem a biztonsági cég embere."

"Ahol dolgozunk egy német illetőségű cég, talán ha 10 ember, aki bejelentett hozzájuk (aki kétkezi ember, irodistákról nem tudom, hogy vannak) a többi mind kölcsönzött munkaerő, ami nem kevés, legalább 100 ember..."

"Ez a gyakorlatban úgy néz ki, hogy megjelenik a külsős cég képviselőjében a tipikus gengszter-szerű cégtulaj/képviselő, aki horribilis órabérben eladja a multinak a legnyomorultabb, szerencsétlen embereket, akiket csak össze tud toborozni a környéken, vagy ha már ott se, akkor az Alföldről, Erdélyből, Felvidékről. Akik ezután 12 órás munkarendben, robotszerű munkát végeznek - nem ritkán 500 forintos órabérért. Miközben utánuk a cégük olyan óradíjakat számláz ki a beszállító multinak, amire Svájcban is elégedetten bólintanának."

"A mai magyar munkaerő piac nagy részét uralják ezek a munkaerő-kölcsönző cégek a személyes tapasztalatom szerint. Felveszik az embereket 3 hónapra, majd úgy hajítják ki őket az utcára, hogy semmilyen féle anyagi illetve erkölcsi megbecsülést nem kaptak."

"Kezdetben, a 2000-es évek előtt még ezek a fejlesztők a pénzügyi intézeteknél voltak foglalkoztatva, de kiszervezték őket a menedzsment és/vagy baráti körei cégeibe. Az ok egyszerű volt, így a bank csak x nap fejlesztői erőforrást vásárolt, semmi munkajogi vállalást nem kellett tennie."

- *Rövid időtartamú határozott időtartamú szerződések*

"Kiszolgáltattak vagyunk, hiszen bár mikor azt mondhatja a kölcsönző cég, hogy bocsi de nem hosszabbítjuk meg a szerződésedet, mert te nem feleltél meg."

„havi szerződések”

"Gyakran a főnökök is használják azt a jellegzetes mondatot, hogy ha nem tetszik valami, akkor lehet menni, mert százak állnak a kapuban és szöveg az "XY"-nak hogy hozzon helyetted mást."

- *Alacsonyabb jogvédelmi szint:*

„Csak és kizárólag arra vannak használva, hogy egyrészt adót csaljanak, másrészt pedig, hogy akár 3 év után is "próbaidős" legyen az ember és kirúghassák gond nélkül”

„Sok elküldés”

"Napi 8 és heti 40 órás bejelentéssel dolgoznak az emberek 200-300 órát. A bérlapokon természetesen nem annyi óra szerepel és még kötelezve (fenyegetve) is vannak, hogy egy esetleges ellenőrzés során hazudjanak."

"Szabadságot nem fizetnek, nem adnak ki. Csak papíron."

"Mikor szabadságot kértem közölték, hogy itt aztán nincs fizetett szabadság, ha nem jövök nem jövök...arra a napra nincs semmilyen bér...betegállomány??felejtsd el, mert ők nem fizetnek, ha 15 napon túl vagyok beteg akkor majd az állam fizeti az állami rész, ők semmit nem fizetnek."

"A munkaerő-kölcsönzők bérmunkavállalóival olyat is meg lehet tenni, amit egy multi alkalmazottal maga a multi nem mer!"

Alacsonyabb bér

"A béreket szándékosan alacsonyan tartják. Ahol relatíve magas az órabér, ott kevés a havi óraszám. Ahol alacsony az órabér, ott sok az óra."

"Mindenkit minimálbérrre jelentenek be, de senki sem annyit keres. Általában többet, de van, hogy kevesebbet."

"Semmilyen bónuszt nem kapunk (fél évi bónusz, cafetéria, karácsonyi bónusz, vagy ajándék, csapatépítő tréning, karácsonyi vacsora, vagy 2 kedves szó)"

"Útiköltségtérítés, cafetéria, étkezési hozzájárulás, ruhapénz...felejtős."

"A munkaköröm felelősségteljes volt, ugyanabban a munkakörben dolgoztam egyedüli munkaerő-kölcsönzőtként, mint a többi kb. 10 főállású munkavállaló, csak ők a többszörösét keresték ennek a bérnek. Ugyanannyit dolgoztam, ugyanazokat a feladatokat láttam el, mint ők, de mivel a cégnél volt egy keretlétszám, ami felett nem vehettek fel főállású munkavállalókat, és ez betelt, így én már nem kerülhettem be."

- *Hátrányosabb munkafeltételek:*

„felejtsem el,hogy kapnék egy új SAJÁT munkásruhát,amiben a gépeket lehet szerelni,a szakadt elveszett használt ruhákat kapjuk meg,és miért?? Mert kölcsönzősek vagyunk, minek nekünk saját”

„A munkavédelmi előírásokat nem tartják be, de természetesen jogi szempontból védve vannak,mert a munkavállaló a felvételi elbeszélgetésen aláírja,hogy megkapta a védő felszerelést,mert ha nem akkor fel sem veszik.”

„3 hónapja nem hívtak be orvosira, de felvettek.”

„azokat, akiket kiválogattak, a saját költségükön kellett elmenniük Győrbe munkaalkalmassági vizsgálatot elvégeztetni, a saját költségükön utazni...”

2. A panaszokból levont következtetések

2.1

A munkaerő-kölcsönzés jogintézménye ma hazánkban az intézményesített munkajogi jogfosztás intézménye, amely az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalók jelentős és tartós érdeksérelmével jár, amelynek haszonélvezői a munkaerő-kölcsönző vállalkozások és az ilyen munkaerőt foglalkoztató kölcsönvevő társaságok.

2.2

A munkaerő-kölcsönzés útján foglalkoztatott munkavállalókat a jellemzően nagyméretű vállalkozások tipikusan nem ideiglenesen, hanem az egyébként fennálló, állandó munkaerő-szükségletük kielégítése érdekében veszik igénybe annak biztos tudatában, hogy a kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása

számukra költségelőnnyel jár a tipikusan alacsonyabb bérszínvonal és költségráfordítás, illetve a munkajogi védetség alacsonyabb szintje miatt.

Lehoczkyné Kollonay Csilla kifejezésével élve, ilyenkor a kölcsönbeadó lényegében csak a „bér- és munkaügyi osztály” feladatait veszi át, de nincs szó – a munkaerő-kölcsönzés eredeti, ésszerű gazdasági funkcióját jelentő – rövid tartamú munkaerő-igény kielégítésről. Ez viszont akár hosszútávon is megfoszthatja a munkavállalót a hagyományos munkaviszony jelentette biztonságtól.

2.3

Az egyenlő bánásmód elve drasztikusan és tipikusan sérül a kölcsönzött munkavállalók tekintetében a foglalkoztatás minden eleme tekintetében, de különösen a munkabér és egyéb juttatások tekintetében. Dacára annak, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) főszabálya szerint (219. § (1) és (2) bekezdések) a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

Alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

A kölcsönzött munkavállalókra a kikölcsönzés első napjától főszabály szerint ugyanolyan alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek kell vonatkozniuk, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket. E feltételek vonatkoznak a fizetésre, a munkaidő hosszára, a túlórára, a szünetekre, a pihenőidőre, az éjszakai munkára, a szabadságra és a munkaszüneti napokra.

2.4

A határozott időtartamú kölcsönzési célú munkaszerződések önkényes hosszabbítgatásával a kölcsönzött munkavállalók kiszolgáltatottsága maximális, a munkajogi védelmi szintje minimálisra csökken, ez ellen fel kell lépni. A kölcsönzési célú határozott időtartamú munkaszerződés esetén is irányadó a főszabály (Mt. 192. § (4) bekezdés), tehát csak jogos munkáltatói érdek esetén hosszabbítható meg a határozott időtartamú munkaszerződés, mivel ez alól a kölcsönzési szabályok sem adnak eltérési lehetőséget, az Mt. 222. § nem tartalmaz ilyet. Az pedig nem tekinthető jogos munkáltatói érdeknek, hogy profitmaximalizálási céllal bizonytalanságban és kiszolgáltatottságban tartani a munkavállalót, megfosztva ezáltal munkajogi védelem általános eszközeitől. A határozott időtartamú foglalkoztatási jogviszonyokról szóló EU norma kölcsönzés körében nem alkalmazható. (A TANÁCS 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve)

2.5

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok munkaerő-kölcsönzés tekintetében történő megtartásának főszabálya alóli tipikusan alkalmazott kivétel arra ad alapot, hogy a hátrányos megkülönböztetés jogszerű látszatát megteremtsék, ezért ezt a kivételt meg kell szüntetni jogszabály változtatással, vagy a visszaélést egyértelműen megakadályozó, és a visszaélés miatt károk kompenzálását előíró rendelkezés szükséges.

Az Mt. 219. § (3) bekezdés a) pontja alapján a munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.

Az egyenlő bánásmód elvétől való fenti eltérés lehetőség nem vonatkozik a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalókra, hanem kizárólag a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalókra.

A ténylegesen munkát nem végző kölcsönzött munkaerőnek (a kikölcsönzések közötti holtidőre) az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint külön megállapodás hiányában a korábbi szabályozással ellentétben nem jár díjazás a munkavállalónak. Az Mt. szerint ugyanis ez az időszak már nem minősül állásidőnek, mivel ebben az esetben nincs szó beosztás szerinti munkaidőről. A köztes időre fizethető juttatás mértékére viszont nincs törvényi minimum.

A tartós foglalkoztatás és a kikölcsönzések közötti időre járó juttatás jelentette komparatív előny könnyen elveszhet. Ilyen eset, ha a munkavállalót a határozatlan idejű szerződés ellenére rövid idő elteltével elbocsátják, vagy ha a kikölcsönzések között csak jelképes díjazásban részesül, illetve munkaviszonya fennállása alatt nincs is ilyen „üresjárat”, mert a kikölcsönzések megszakítás nélkül követik egymást. Sajnálatos, hogy ilyen esetekre az új Mt. nem ad valamilyen utólagos kompenzációt a munkavállaló számára. Ezt maga a kölcsönzési irányelv is kifejezetten megkövetelné, mivel előírja, hogy a kivételekkel élő tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk a visszaélések megakadályozása céljából [2008/104/EK irányelv 5. cikk (5) bekezdés].

Az egyenlő díjazásból ellentételezés nélkül kizárt kölcsönzött munkavállalók helyzete felveti az önkényes megkülönböztetés alkotmányos problémáját is (Alaptörvény XV. cikk). Végül, a joggal való visszaélés tilalma (Mt. 7. §) alapján is kifogásolható, ha a munkavállaló csupán a soha meg nem valósuló tartós foglalkoztatás, vagy a kikölcsönzések között kapott díjazás ígérete, vagy csekély mértéke miatt kap kevesebb bért, mint a vele egyébként egyenlő értékű munkát végző, közvetlenül alkalmazott kollégája. (forrás: Kártyás: A munkaerő-kölcsönzés az Mt. alapján III. rész, <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-munkaero-kolcsonzes-az-mt-alapjan-iii>)

Ezért az egyenlő bánásmód alóli ezen kivétel (219. § (3) a) pont) gyakorlatilag egy fiktív kivétel, ezzel rendszeresen élnek, inkább visszaélnek a kölcsönző cégek, ezt meg kell szüntetni, illetve ezen gyakorlattal szemben fel kell lépni.

3.

Javaslatok a jogi szabályozás és a jogsértő gyakorlat megváltoztatására

3.1

Javaslatok a jogi szabályozás megváltoztatására

A kölcsönzési célú munkaviszonyok terén tapasztalható anomáliák megszüntetése érdekében elsődlegesen az Mt. módosítása szükséges. A problémák jelentős része a hazai szabályozás kölcsönzésnek széles és visszaélésszerű teret adó jellegében rejlik. *Az ideális nyilván az lenne, ha a kölcsönzési EK irányelv tétélesen is tiltást és szankcionálást rendelne el az állandó munkaerőigényt kielégítő kölcsönzés tekintetében*, de tény már az irányelv 4. cikk (1) bekezdése védintézkedés meghozatalának lehetőségét ezzel a céllal biztosítja a tagállami szabályozás számára.

Egyidejűleg fontos volna a tiltó, korlátozó rendelkezésekkel egyidejűleg a szankciórendszert is erősíteni, ennek megfelelően *szükséges a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) szerinti bírságok mértékének drasztikus növelése.*

A Met. már jelenleg is kereteket ad a munkaerő-kölcsönzés ellenőrzésére. A 3. § (1) k) pontja szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok betartására. A (3) bekezdés szerint pedig a munkaerő-

kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés - az Mt. 215-218. §-a tekintetében - kiterjed a kölcsönbeadóra és a kölcsönvevőre. *A jelenlegi bírságok mértéke komoly visszatartó erővel nem bír (erről a munkaügyi ellenőrzési gyakorlat kapcsán írok a 3.2 pontban), ezek felső határát legalább meg kell tízszerezni.*

A Met. 7. § (3) bekezdése szerint a munkaügyi bírság összege főszabály szerint harmincezer forintról tízmillió forintig terjedhet. A (4) bekezdés szerint ha az eljárás alá vont foglalkoztatónál az ellenőrzés megkezdésekor a foglalkoztatottak száma a húsz főt nem haladja meg, a munkaügyi bírság összege harmincezer forintról ötmillió forintig terjedhet.

A Mt. módosítás körében legkiemeltebb cél, hogy a leplezett foglalkoztatás már működő jogszabályi háttéréhez és gyakorlatához hasonlóan a leplezett állandó foglalkoztatás legyen tiltott és szankcionálandó cselekmény, a munkaerő-kölcsönzés jogintézményét csak és kizárólag az ideiglenes foglalkoztatási igény kielégítése körére kell szorítani. Ehhez az Mt. módosítása feltétlenül szükséges. Ilyen megoldást alkalmaz Belgium, Franciaország, Görögország és Lengyelország. Ez derül ki az Európa Bizottság COM 176/2014. számú jelentéséből, amely a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelv alkalmazásáról készült. (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0176&from=EN>)

A munkaerő-kölcsönzési EK irányelv 4. cikk (1) bekezdése szerint kölcsönzött munkavállalók védelme, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem követelményei, a munkaerőpiac megfelelő működése, valamint a visszaélések elkerülése biztosításának szükségessége indokul szolgálhat a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó egyes tilalmaknak vagy korlátozásoknak. Az általános érdeket alátámasztó más indokok is szolgálhatnak a korlátozó intézkedések alapjául, amennyiben jogszerűek és céljukkal arányosak. Amennyiben megfelelnek a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvnek és más alkalmazandó uniós jogszabálynak és elvnek – mint például a szolgáltatás szabadsága, a letelepedés szabadsága, valamint a megkülönböztetés-mentességre vonatkozó jogszabályok –, a tagállamok szabályozhatják a foglalkoztatás különböző típusait, ideértve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő ideiglenes munkavégzést, és saját szakpolitikai választásaiknak megfelelően biztosíthatják a belső piac zökkenőmentes működését.

A jelentés rögzíti (13.o.), hogy több tagállam (Belgium, Franciaország, Görögország, Lengyelország) a különböző korlátozó intézkedéseket annak szükségességével magyarázták, hogy védelmet kell nyújtaniuk a határozatlan idejű foglalkoztatásnak, és törekedniük kell olyan helyzet elkerülésére, amely az állandó álláshelyek ideiglenes jelleggel alkalmazott munkavállalókkal történő betöltésével járna. Ezt az indokot mindenképp a kikölcsönzések időtartamának korlátozása, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzés igénybevételére vonatkozó jogszerű okok listája – például távollevő munkavállaló helyettesítése, a munkamennyiség ideiglenes növekedése, kivételes vagy szezonális feladatok elvégzése – meglétének magyarázata vonatkozásában alkalmazták.

Ennek ellenére annak megállapításával, hogy a tilalmak vagy a korlátozások csak általános érdekek alapján indokolhatók-e, a 4. cikk (1) bekezdése feljogosítja a tagállamokat arra, hogy ilyen indok alapján számos tilalmat vagy korlátozást fenntartsanak. A Bizottság véleménye szerint abban az esetben, ha ezeket a korlátozó intézkedéseket jogos indokokon alapuló szakpolitikai lehetőségek eredményeképpen hozták, és céljukkal arányosak, az általános érdek alapján indokoltnak tűnnek, ami azonban nem zárja ki, hogy e tilalmakat és korlátozásokat eseti alapon, részletesebben megvizsgálják.

A Mt. további javasolt módosításai:

Szűkíteni kell vagy akár meg kell szüntetni az egyenlő bánásmódtól való eltérés Mt. 219. § (3) a) és akár b) pont szerinti lehetőségeit. Az a) pont azon munkavállalók körében teszi lehetővé a foglalkoztatás első fél évére ez eltérést a munkabér és egyéb juttatások tekintetében történő egyenlő bánásmódra vonatkozó

szabályoktól, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. Ez attól függetlenül is alkalmazható, hogy ilyen holtidő akár nem is következik be, vagy a holtidőre meghatározott összeg csak jelképes, vagy a fél éves időszak lejártá előtt a munkavállaló elbocsátására kerül sor.

Az a) pont beiktatását a munkaerő-kölcsönzési EK irányelv 5. cikk (2) bekezdése lehetővé teszi, de az akként fogalmaz, hogy a "kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést." Ennek tehát az felel meg, ha rögzítésre kerül a jelenlegi normaszövegben, hogy "kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül, amelynek mértéke az állásidőre járó bér mértékével egyezik meg." Ez pedig az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti az alapbér.

Szükséges egy olyan kompenzációs szabály beiktatása, hogy amennyiben az Mt. 219. § (3) a) pont szerinti kivétellel érintett, de megszakítás nélkül az adott kölcsönvevőnél foglalkoztatott kölcsönzése vagy munkaviszonya neki nem felróható módon szűnik meg a fél éves időszakon belül, akkor a kölcsönbeadó köteles neki megtéríteni az egyenlő bánásmód alkalmazásától való eltérés miatt az érintett munkavállalónak járó minden olyan járandóságot, amelyet az egyenlő bánásmód alkalmazása esetén megkapott volna a foglalkoztatás vagy munkaviszony megszűnésétől számított 3 napon belül.

Megfontolandó a b) pont szerinti kivétel (a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősülő személyek esete) megszüntetése, mert ez ugyan ösztönző hatású, de mégis irreálisan alacsony bér melletti foglalkoztatásra ösztönöz, így bérletörő hatású, így a munkaerőpiac egésze szempontjából álláspontom szerinti káros.

A munkaerő-kölcsönzési célú munkaviszony akár az ötéves időtartamú fenntartása irreálisan hosszú, erőteljes rövidítése javasolt (max. egy év), mivel az ötéves foglalkoztatás nem ideiglenes, a jogalkotó ésszerűtlenül tág teret adott a foglalkoztatóknak ezzel a szabállyal, miközben az állami statisztikák szerint nálunk a kikölcsönzések átlagos tartama jobb években sem haladta meg a néhány hónapot.

Javaslom, hogy a csoportos létszámcsökkentés munkavállalók számára többletgaranciákat adó szabályait (Mt. 71.-76. §, többek között a szakszervezet, illetve üzemi tanács előzetes tájékoztatása, kötelező egyeztetés stb.) alkalmazni kelljen a kölcsönzött állományánál is.

Az Mt. egymásban részedéssel bíró cégek és ezáltal kölcsönzést nem alkalmazható cégek körét javaslom még jobban kiterjeszteni. Az Mt. 217. § (1) bekezdése szerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

- a) a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos,
- b) a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A c) pontban a tulajdonjogi viszony mellett a gazdasági érdekelttség is kizáró ok kell legyen.

Szükséges volna a Ptk. (polgári törvénykönyv) gazdasági társaságokra vonatkozó szabályozásának szigorítása és a kiemelt súlyú foglalkoztatási szabályszegést elkövető cég vezetőjét eltüntetni a cég vezető tisztségviselőjétől, illetve társaságban való tulajdonlástól.

Szigorítandó a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet több tekintetben, de elsősorban a kölcsönzési tevékenységre jogosultak nyilvántartásból való törlésére vonatkozó szabályok tekintetében.

A fenti rendelet 16. § (1) a) pont ad) alpontja szerint a vállalkozás törölhető a munkaerő-kölcsönzők nyilvántartásából, ha az Mt. szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét. *Javaslom, hogy törlésre okot adó ok legyen a többszöri mellett az egyszeri súlyos foglalkoztatási szabályszegés. Súlyosnak minősüljön a munkaerő-kölcsönzés szerződés visszaélésszerű alkalmazása, illetőleg 2 millió forint feletti munkaügyi bírság jogerős kiszabása.*

Szigorítani kell a tevékenységtől való eltiltás, illetve újra regisztrálás szabályait. A fenti rendelet 16. § (2) bekezdése szerint amennyiben a nyilvántartásból való törlésre, illetve a tevékenységtől eltiltásra az Mt. többszöri megszegése miatt került sor, a kölcsönbeadó legkorábban csak a törlést, eltiltást elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba, illetve folytathatja újra tevékenységét. *Az egy évet javaslom két évre növelni, illetve kiterjeszteni az érintett cég minden közvetlen és közvetett érdekeltjére is.*

Utóbbi idők kedvező változása, hogy 2013. január 1-től a Csődtv. kedvezően módosult (57. § (2) a) pont) a kölcsönzött munkavállalók számára, mivel e szerint a felszámolás költségének, így első helyen kielégítendő követelésnek minősül az adós által a kölcsönbeadóval kötött munkaerő-kölcsönzési szerződésben foglalt, az adóst, mint kölcsönvevőt terhelő díjból az adóshoz kölcsönzött munkavállalók részére járó, a kölcsönbeadó által fizetendő munkabér és egyéb bérjellegű juttatás.

A fenti változások eléréséhez jogszabály módosítást célzó lobbimunka kell, célzott előterjesztés elkészítésével és döntéshozók részére történő eljuttatásával, és párhuzamosan jelen vizsgálat eredményeinek döntéshozókhöz (EU Bizottság, EP Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Bizottsága, foglalkoztatásért felelős miniszter és államtitkár, EU ügyekért felelős miniszter, országgyűlési és EP képviselők), illetve nyilvánosságra történő eljuttatásával saját honlapon és minél szélesebb sajtókörben, sajtótájékoztatókkal, tematikus kisfilmek készítésével, terjesztésével, a téma állandó napirenden tartásával, az Európai Parlamentben (szakbizottság és plenáris), az Országgyűlésben és az Európa Tanács Parlamenti Közgyűlésben. Be kell kapcsolódni a kölcsönzési EU irányelv felülvizsgálatának folyamatába, ennek állását fel kell deríteni.

3.2

Javaslatok a jogsértő gyakorlat megváltoztatására

Addig is, amíg a jogszabályi háttér változtatására irányuló munka zajlik, párhuzamosan törekedni kell az önkényes munkáltatói és kölcsönvevői gyakorlat letörésére hatósági eljárások és munkaügyi jogviták tesztjellegű kezdeményezésével, illetve végig vitelével. Egyértelmű irányelvek közzétételével célszerű ösztönözni a jogfosztott munkavállalókat munkaügyi felügyelőségeknél kezdeményezendő sorozatos eljárások megindítására, ahol a munkavállalók megőrizhetik anonimitásukat és joghátrány emiatt őket nem érheti. Ezek során érdekükben állandó jelleggel fel tudunk lépni adott régió vagy adott foglalkoztató kirívó jogsértéseinek visszaszorítása érdekében. A fellépés konkrét ügyekben - munkavállalói saját fellépés vagy jogi képviselő bevonásának állásföltés miatti elmaradása esetén - történhet akár EP képviselői minőségben is, nyilván ügyelve az adatszolgáltató anonimitásának megőrzésére.

Álláspontom szerint a jelen jogszabályi környezet eszközeivel is fel lehet lépni a jogsértő gyakorlat letörése és megváltoztatása érdekében több síkon is az alábbiak szerint:

3.2.1

Munkaügyi próbaperek a munkaerő-kölcsönzési célú munkaszerződés leplezett hagyományos munkaszerződéssé való átminősítése érdekében

Az Mt. 27. (1) bekezdése alapján semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik. A (2) bekezdés szerint a színlelt megállapodás semmis, ha pedig más megállapodást leplez, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Ez a gyakorlatban azt eredményezheti, hogy az adott kölcsönzési célú munkaszerződést átminősíti a bíróság az Mt. általános szabályai szerinti munkaszerződéssé és ennek megfelelő megszüntetési és egyéb jogkövetkezményeket alkalmaz.

A szakirodalom ebben a körben szkeptikus:

"A hazai szabályozás legsúlyosabb hiányossága, hogy nem tisztázza, mikor rendeltetésszerű a kölcsönzött munkaerő igénybe vétele. A bevezető törvény miniszteri indokolása szerint ugyan a kölcsönzés kimondottan az átmeneti munkaerő-igények kielégítésére szolgál, és csak ideiglenes foglalkoztatást jelent a kölcsönvevőnél, a tételes rendezésben azonban nincs semmi, ami ezt megkövetelné. A jogintézmény rendszertani elhelyezése – az Mt. „különös részének” tekinthető helyen, a III. rész végén kapott helyet – arra utal, hogy speciális, a hagyományos munkaviszonyhoz képest kiegészítő jellegű foglalkoztatási formáról van szó. A hazai munkajog egész rendszere is azt támasztja alá, hogy a saját munkavállaló más részére való, ellenérték fejében történő átengedése csak kivételes lehet. Mégis, semmi nem tiltja, hogy a kölcsönvevő tartósan, évekig, határozatlan időre alkalmazzon kölcsönzött munkavállalókat, akár kimondottan saját belső állomány helyett, vagy annak lecserélése céljából, kiváltva ezzel a hagyományos munkaviszonyt." (Forrás: dr. Kártyás Gábor doktori értekezése, Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az Európai Unióban, 2011. 31. oldal)

Álláspontom szerint - felhasználva a gyülekezési jog és a rendőri szervek által okozott jogsértések miatti kártérítések terén kifejtett nemzeti jogvédő munka, joggyakorlatot meghatározóan formáló tapasztalatait is - meg lehet és kell kísérni tesztügyekkel érvényt szerezni a jogszabályi megfogalmazásban definitíve szereplő "ideiglenes" szónak, amely a fentiekkel ellentétben normatív iránymutatást ad a jogalkalmazás számára. Ami a törvény szerint ideiglenes, az nem lehet kvázi végleges. Márpedig a munkaerőpiacon egy huzamos időtartamú foglalkoztatás (pl. 1 év), már egyértelműen egy fixálódott, stabil, állandó munkaerő-szükséglet fennállásra utal.

Az ilyen próbapereket és a párhuzamosan a felügyelőségi eljárásokat tesztjelleggel arra is fel kell használni, hogy a munkaerő-kölcsönzési munkajogviszony alkalmazását állandó munkaerő-szükséglet kielégítése körében rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősítsük a vagy joggal való visszaélésnek.

Ugyanis az Mt. 7. § (1) bekezdése szerinti tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. A panaszolt esetek szerinti jogsértések mind ebbe a körbe sorolható, de különösen maga a leplezett hagyományos foglalkoztatásnak minősülő kölcsönzési célúnak álcázott munkaszerződések.

Az Európai Bíróságon való fellépés nem kecsegtet eséllyel ezen leplezett jelleg megállapítása érdekében, mivel ezen bírói fórum gyakorlata arra enged következtetni, hogy a jövőben egyre nehezebbé válik a szolgáltatásnyújtás szabadságát korlátozó szabályozás fenntarthatóságát igazolni.

Nehézséget jelenthet az, hogy aktív jogviszonyban levő munkavállalótól nem várható el egy ilyen eljárásba való „beleállítás”, tehát illet kifejezetten a kölcsönbeadó által megszüntetett munkaviszony során elbocsátott munkavállaló esetén érdemes alkalmazni, de "bevállalós" munkavállaló esetén a még fennálló munkaviszony ideje alatti eljárás is szóba jöhet. Hozzá kell tenni, hogy példának okáért egy egyenlő bánásmód sérelme miatt eljárás megindítása a munkavállaló részéről nem lehet oka munkaviszonya megszüntetésének. Más kérdés, hogy a munkáltatók igyekeznek az ilyen "leszámolás" jellegű felmondást leplezni, de a munkaügyi bírósági joggyakorlat eredményei szerint egy kellően feltárt tényállású ügyben, a szankció jelleggel alkalmazott felmondás is jogellenesnek minősíthető joggal való visszaélés és rendeltetésszerű joggyakorlás okán.

3.2.2

Adóhatósági átminősítés kezdeményezése hagyományos munkaszerződéssé a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékes szervénél

Az adóhatóság az ellenőrzés során jogosult a jogviszonyokat a valós tartalmuk szerint minősíteni az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 1. § (7) bekezdése alapján. E szerint a szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint kell minősíteni. Az érvénytelen szerződésnek vagy más jogügyletnek az adózás szempontjából annyiban van jelentősége, amennyiben gazdasági eredménye kimutatható.

Ennek gyakorlati jelentősége abban a körben lehet, ahol egyértelműen alacsonyabb bérjuttatásban részesül a kölcsönzött munkavállaló, akár a kivételt lehetővé tevő rendelkezés alapján vagy akár anélkül. A törvényesnél egyébként alacsonyabb bérjuttatás a költségvetés számára fizetendő közterheket is csökkenti, így adójogilag is szankcionálandó. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) így költségvetési bevételek növelésének reményében ösztönzést kaphat arra, hogy a kölcsönző cégeket akár hivatalból is monitorozza és rajtuk minél több elmaradt adót és bírságot vasaljon be.

3.2.3

Munkaügyi felügyelőségi eljárás kezdeményezése a leplezett állandó foglalkoztatás és egyéb foglalkoztatási szabályszegések szankcionáltatása érdekében

Ez a legkönnyebben, költségmentesen és munkavállaló anonimitását megőrző eljárási lehetőség, amellyel meg lehet kísérelni a már fent kifejtett átminősítés elérését, illetve rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítását pusztán a foglalkoztatás kölcsönzési formában történő megvalósítása miatt, ha az nem időszakos munkaerő-szükséglet, hanem állandó munkaerőigény kielégítése érdekében történik.

Ezt megalapozó jogszabályi rendelkezések:

Mt. 214. § (1) E törvény alkalmazásában

- a) munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés),
- b) kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi,
- c) kölcsönvevő: az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez,

Egy ilyen eredményes átminősítési eljárás megfelelő nyilvánossággal kísérve, amely jelentős bírság következménnyel is jár erős nyomást fejthet ki a piaci szereplőkre, hogy a kölcsönzési célú foglalkoztatást az állandó munkaerőigény kielégítése körében felváltsák hagyományos munkavisztonnyal.

Egyelőre ez az út nem kitaposott, mivel ilyen szemléletű hatósági vizsgálatok még nem bevettek, a közzétett ellenőrzési beszámolók ilyen átminősítésről nem szólnak.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján (http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=433) olvasható legfrissebb (2014. első három negyedévét értékelő) beszámoló a munkaügyi ellenőrzések tapasztalatairól meg sem említi a munkaerő-kölcsönzést.

A beszámolóból kitűnik, hogy a jelenlegi bírságolási gyakorlat még mindig nem alkalmas arra, hogy a munkaügyi szabályszegésektől (akár annak legdurvább formájától a fekete foglalkoztatástól) elrettentse a munkáltatókat, mivel a munkáltatókat és a foglalkoztatottakat érintő jogsértési arány növekedett a tavalyi hasonló időszakához képest, ugyanis a munkáltatókat érintő arány tavaly ilyenkor 67 %-on állt, míg a szabálytalansággal érintett munkavállalók aránya szintén 67 % volt. Ezzel szemben a 2014. januártól szeptemberig terjedő időszakban a munkaügyi hatóság 14 639 munkáltatót ellenőrzött, a vizsgálatok során a foglalkoztatók 69 %-nál talált munkaügyi jogsértéseket, amelyek az ellenőrzés alá vont foglalkoztatottak (81 793fő) 70 %-át érintették.

Bízható ugyanakkor, hogy a beszámoló szerint a hatóság számára elsődleges feladat a foglalkoztatók által elkövetett súlyos jogsértések visszaszorítása, az ellenőrzések visszatartó erejének növelése, a foglalkoztatás biztonságának nagyobb mértékű elősegítése. A jogsértések feltárásával biztosítható a vállalkozások piaci esélyegyenlősége és a munkavállalók garanciális jogainak védelme. Az ellenőrzések fő célja volt, hogy a foglalkoztatási viszonyok feltérképezésével a jogsértő magatartások megállapíthatóak és a jogszabályoknak megfelelő jogkövetkezményekkel visszaszoríthatóak legyenek.

A beszámoló szerint a hatósági munka során előnyt élvezett a munkaszerződés, illetőleg bejelentés nélküli foglalkoztatás feltárása, a munkavállalók anyagi biztonságát, megélhetését érintő jogszabályok megtartásának ellenőrzése, a panasz- és közérdekű bejelentések kiemelt kezelése, valamint a jogkövető magatartást, a munkaügyi előírások végrehajtását szolgáló tájékoztató és felvilágosító tevékenység ellátása.

A rendkívüli munkavégzés szabályainak megsértése miatt ugyan ritkábban intézkednek a munkaügyi felügyelők, de az ezen jogsértéssel érintett munkavállalók száma duplájára emelkedett a tavalyi év hasonló időszakához képest. Gyakori szabálytalanság, hogy a rendkívüli munkavégzésért nem fizetnek bért és pótlékot, amely egyszerűsített foglalkoztatás és munkaviszony esetén egyaránt előfordult. Előfordul még munkaszüneti napon történő munkavégzés szabályainak megszegése, illetve a rendkívüli munkavégzés éves keretét meghaladó óraszámú történő foglalkoztatás is.

A munkabérről kapcsolatos jogsértések (kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés, az írásba foglalt és visszaellenőrizhető tartalmú bérelszámolás biztosításával kapcsolatos hiányosságok, stb.) mértékét jól mutatja, hogy az összes szabálytalansággal érintett foglalkoztatott közel ötödét érintette a vizsgált időszakban. Ezen belül a legjelentősebb a munkabér védelmére vonatkozó szabályok, illetve a pótlékokra vonatkozó szabályok megszegése volt.

A 2014. első kilenc hónapjában feltárt jogsértéseket elkövető 10 138 munkáltató közül 3 081 vállalkozással szemben alkalmaztak a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőiségei munkaügyi bírságot, összesen 455 535 000 Ft összegben. A munkaügyi hatóság a súlyos munkaügyi jogsértések elkövetése esetén szabott ki munkaügyi bírságot, több ízben szabálytalanság megszüntetésére kötelezéssel (1 996 db), illetve figyelemfelhívással (1 393 db) élt, valamint szabálytalanságot megállapító határozatot hozott (3 675 db).

Az érdemi döntések túlnyomó többsége (több mint 70 %-a) tehát anyagi szankció nélküli intézkedés volt.

Különösen kirívóan jogsértő gyakorlatot folytató kölcsönző cégek elleni összehangolt felügyelői eljárások a nyilvántartásból való törlés szankciós lehetősége miatt szintén jó eszközök lehetnek a visszaélészerű kölcsönzési célú munkaviszonyok visszaszorításában.

Figyelemmel arra, hogy munkaerő-kölcsönzési tevékenységet csak a vonatkozó hatósági nyilvántartásban szereplő vállalkozás folytathat, ezért a leghatékonyabb csapásirány – a jogszabályi környezet megváltozásáig – az lehet, hogy megállapított munkaügyi szabályszegések útján el kell érni ezen vállalkozás nyilvántartásból való törlését.

A vonatkozó nyilvántartási szabályok szerint (118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet 16. § (1) a) pont ad alpontja szerint a vállalkozás törölhető a munkaerő-kölcsönzős nyilvántartásából, ha az Mt. szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét.

Ráadásul a fenti rendelet 16. § (2) bekezdése szerint amennyiben a nyilvántartásból való törlésre, illetve a tevékenységtől eltiltásra az Mt. többszöri megszegése miatt került sor, a kölcsönbeadó legkorábban csak a törlést, eltiltást elrendelő határozat jogerőre emelkedését követő 1 év elteltével vehető újra nyilvántartásba, illetve folytathatja újra tevékenységét.

A munkaügyi felügyelői eljárást a területileg illetékes (tényleges munkavégzési hely dönti el) munkaügyi felügyeletet eljáró szervnél lehet saját ügyben panasszal vagy más ügyében közérdekű bejelentéssel kezdeményezni. A panaszokat és közérdekű bejelentéseket fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerveinél lehet megtenni szóban, írásban vagy elektronikus úton. Az eljárásra jogosult munkaügyi hatósági szervek országos hálózata minden adattal itt érhető el: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=229

A közérdekű bejelentő és a panaszos nem minősül ügyfélnek. A panasz olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más - így különösen bírósági, államigazgatási - eljárás hatálya alá. A közérdekű bejelentés pedig olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása, illetőleg megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat. Panasszal és a közérdekű bejelentéssel bárki élhet.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről szóló 323/2011. (XII. 28.) Korm. rendelet 19. § (1) bekezdése szerint a munkaügyi hatósági feladatokat a munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság és a munkaügyi felügyelőiségek, illetve a munkaügyi felügyelők látják el. A (4) bekezdés szerint a munkaügyi felügyelő a munkaügyi felügyelőiség illetékességi területén valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől és telephelyétől.

Munkaügyi bírság kiszabására, valamint a Met. 7. § (8) bekezdése szerinti határozat meghozatalára első fokon annak a munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervnek a vezetője jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal honlapján számos e körben még számos fontos információ megtalálható: www.ommf.gov.hu

3.2.4

Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljárás egyenlő bánásmód sérelme miatt

Igénybe vehető az Egyenlő Bánásmód Hatóság (www.egyenlobanasmod.hu, EBH) előtti szintén költségmentes, de nem anonim eljárás is, amiatt, hogy a munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való azért joga sérül, mert kölcsönzési célú munkaviszonyban foglalkoztatják vagy, mert a kölcsönzött munkavállaló bére alacsonyabb a kölcsönvevőnél egyező munkakörben foglalkoztatott állandó állományú munkavállalóénál. Akkor is kezdeményezhető ilyen eljárás, ha a kölcsönzés körében az egyenlő bánásmód szabályaitól eltérő rendelkezést visszaélészerűen alkalmaznak.

Ez az eljárás a munkaügyi felügyeleti eljárással párhuzamosan nem indítható, de szintén jelentős bírság (ötvenezer forinttól hatmillió forintig) következménnyel járhat.

Az Mt. 12- §-a ebben a körben a következőként rendelkezik:

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Az Ebtv. 21. § e) és f) pontjai szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; vagy a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában.

Az Ebtv. 22. § (1) bekezdés a) pontja szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,

Egyértelműen leszögezhető a fentiek alapján, hogy sem az Mt. 12. § (3) bekezdése szerinti munkaerő-piaci körülménynek, sem pedig egyetlen más, ott írt oknak sem minősül az, ha a foglalkoztató egy adott munkakört kölcsönzött munkaerővel töltet be. Ez nem adhat alapot a hátrányos megkülönböztetésre.

A panaszok szerinti jogsérelmek (alacsonyabb bér, hátrányosabb munkafeltételek, munkaügyi védettségi szint alacsonyabb volta) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. § r) pontja szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek.

E szerint ugyanis közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, illetve egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A Hivatal esetjogában egy 2013-ból származó remek határozat (ügyszám: EBH/449/2013, forrás: <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/449-2013.pdf>) található, amely egy kölcsönzött munkavállalót bérezés terén ért diszkrimináció miatti ügyben született és amely erős biztatást ad a hasonló egyedi jogsérelmet elszenvedő munkavállalók számára. A jogeset lényege: az EBH megállapította, hogy a kérelmező, mint kölcsönzött munkavállaló kevesebb munkabéren és egyéb juttatásban részesült, mint a kölcsönvevő munkáltató által közvetlenül foglalkoztatott munkavállalók és emiatt egymillió forint bírságot szabott ki. A kölcsönvevő munkáltató, mint felperes a határozat felülvizsgálatát kérte a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól, azonban a bíróság a felperes keresetét elutasította, a határozatot hatályában fenntartotta.

Az Ebktv. 17. §-a szerint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el.

Az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdése szerint, ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését,

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
- c) elrendelheti a jogerős határozatának - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - nyilvános közzétételét,
- d) bírságot szabhat ki,
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Különös jelentősége az egyenlő bánásmód megsértése miatti bírságnak, hogy az ilyen szankcióban részesült társaság nem kaphat foglalkoztatási állami támogatást két évig. Ez lehet egy az igaz szankció, mert az Mt. kölcsönzési szabályai körében az egyenlő bánásmód alóli fél éven át alkalmazható másik kivétel a tartósan munkanélküliek köre, amelyek állami támogatással történő foglalkoztatására valóságos iparág jött létre, és jellemzően ezek a kölcsönző cégek a leginkább hajlamosak a jogsértésekre.

4. Végszó

Látható tehát jelentős feladat áll előttünk, de van tere és esélye a munkavállalói érdekeket védő, jogvédő szemléletű fellépésnek, amely a jelenleg tapasztalható anomáliák felszámolása érdekében elkerülhetetlenül szükséges.