

**Kártyás Gábor – Takács Gábor**

**Kollektív munkaügyi viták és az alternatív  
vitarendezés lehetőségei a személyzeti szolgáltatói  
szektorban <sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> 2020. 06. hóban frissített a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

## Tartalom

1. A személyzeti szolgáltatói szektor rövid bemutatása .....	4
1.1. A személyzeti szolgáltatások sokszínűsége, a tanulmány tárgya.....	4
1.2. A jogszabályi háttér.....	8
1.3. Statisztikai adatok az ágazatról.....	9
2. A személyzeti szolgáltatói szektor munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei .....	10
2.1. A munkáltatói oldal .....	10
2.2. A szakszervezeti oldal .....	12
2.3. Az alternatív vitarendezés és a munkaügyi kapcsolatok esélyei a szektorban.....	12
3. Kollektív alku a személyzeti szolgáltatói szektorban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei.....	21
3.1. A kollektív alku lehetőségei .....	21
3.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei .....	27
4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a személyzeti szolgáltatói szektorban,	

illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése .....	28
4.1. Szakszervezet a munkaerő-kölcsönzésnél .....	28
4.2. Az alternatív vitarendezés lehetőségei a szakszervezet esetén.....	33
4.3. Üzemi tanács a munkaerő-kölcsönzésnél.....	37
4.4. Az alternatív vitarendezés lehetőségei az üzemi tanács esetén.....	40
4.5. Munkavédelmi képviselő.....	41
4.6. Az alternatív vitarendezés lehetőségei a munkavédelmi képviselő esetén .....	43
4.7. Sztrájk .....	44
5. Nemzetközi kitekintés .....	46
5.1. Munkaügyi kapcsolatok európai szinten.....	47
5.2. Tagállami példák a kollektív szerződés lehetséges szerepére .....	49

# 1. A személyzeti szolgáltatói szektor rövid bemutatása

## *1.1. A személyzeti szolgáltatások sokszínűsége, a tanulmány tárgya*

A személyzeti szolgáltatások lényege, hogy az ügyfél a foglalkoztatási igényeihez kapcsolódóan kap támogatást egy külső szolgáltatótól, ami a foglalkoztatással járó adminisztratív feladatok (pl. bérszámfejtés, HR-támogatás, létszámleépítés tervezése és lebonyolítása) ellátásától magának a munkaadónak a biztosításáig terjedhet. Ez utóbbi esetben a munkáltató és a munkavállaló mellett egy harmadik fél közvetítő jellegű szerepben jelenik meg, a szolgáltatás lényege a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának találkozásának elősegítése. Ennél is többről van szó akkor, amikor a külső szolgáltató maga marad a foglalkoztatója a harmadik fél rendelkezésére bocsátott munkát végzőnek.

Például, egy munkáltatónak sürgősen szüksége van egy speciális tudású technikusra, amelyhez személyzeti

szolgáltatást vesz igénybe. Ez korlátozódhat egyszerű kiválasztási tanácsadásra, amikor a szolgáltató segít a munkáltatónak az adott pozícióra vonatkozó toborzási kampányt felépíteni. Ennél összetettebb feladat a közvetítési szolgáltatás, amikor a szolgáltató már a teljes toborzást elvégzi, a leendő munkáltatónak pedig csak választania kell a felajánlott lehetséges jelentkezők közül. Végül, akár az is lehetséges, hogy a leendő munkatársat a szolgáltató keresi meg, ő létesít vele közvetlenül munkavégzésre irányuló jogviszonyt, és csak átengedi a munkaerejét a megrendelőnek.

A rendkívül széles körű, a gyakorlati igények szerint folyamatosan változó szolgáltatási formák közül a jelen tanulmányban az utóbbi esetekkel foglalkozunk, amikor tehát a szolgáltató a vele jogviszonyban álló munkát végző munkaerejét engedi át egy másik félnek, ahol a tényleges munkavégzés történik majd.

Ezek a szolgáltatások tovább csoportosíthatóak aszerint, hogy az átengedett munkát végző és a szolgáltató között milyen foglalkoztatásra irányuló jogviszony áll fenn. Ha munkaviszonyról van szó, akkor a szolgáltatást munkaerő-kölcsönzésnek nevezzük. A munkaerő-kölcsönzés

sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben nem két, hanem három fél jogviszonyára épül. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó ügynökséggel, a kölcsönbeadóval köt munkaszerződést. Tényleges foglalkoztatására azonban mindig egy másik munkáltatónál, a kölcsönvevőnél kerül sor, akivel a kölcsönbeadó polgári jogi szerződést köt. E szerződés alapján a kölcsönbeadó egy bizonyos kölcsönzési díjért cserébe átengedi a munkavállalót a kölcsönvevőnek. A kikölcsönzés ideje alatt e megállapodás és a törvény ereje által a kölcsönvevő gyakorol bizonyos munkáltatói jogokat a munkavállaló felett, illetve őt terhelik egyes kötelezettségek is.

A konstrukció lényege, hogy a kölcsönvevő úgy jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelő, alárendelt, utasítható munkaerőhöz, hogy neki magának nem kell munkaviszonyt létesítenie. Így mentesül a munkaviszonyhoz kötődő adminisztratív, közteher-fizetési kötelezettségek, vagy a jogviszony létesítése-megszüntetése körüli jogi teendők, kockázatok alól. A munkaerő-kölcsönzés tehát az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban

álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

Olyan személyzeti szolgáltatások is ismertek, amikor a munkát végző és a szolgáltató között nem munkaviszony, hanem egyéb jogviszony áll fenn. Idetartozik az iskolaszövetkezeti és a nyugdíjasszövetkezeti munkavégzés. Ezekben az esetekben a szövetkezeti tag személyes közreműködését egy harmadik fél részére nyújtott szolgáltatás keretében teljesítheti. E harmadik fél (a szövetkezet ügyfele) a részére átengedett szövetkezeti tagok felett a munkaviszony munkáltatójához hasonló utasítási jogot gyakorol.

Mivel a Szolgálat Eljárási Kódexe a munkaerő-kölcsönzésre kifejezetten kiterjed, ám az egyéb foglalkoztatási jogviszonyokban állókra nem, ezért a továbbiakban a szövetkezeti munkavégzéssel nem foglalkozunk. Megjegyezzük azonban, hogy a szövetkezeti foglalkoztatás jelen modellje nagyon sok hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzéssel, ezért megítélésünk szerint elképzelhető, hogy a jövőben e munkavégzési formák (újra) a munkajog hatálya alá kerülnek, és munkaviszonyban valósulnak meg.

## ***1.2. A jogszabályi háttér***

A személyzeti szolgáltatószektor foglalkoztatási viszonyaira vonatkozó jogszabályok:

- az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről,
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, különösen ennek XVI. fejezete, amely a munkaerő-kölcsönzés szabályait tartalmazza,
- a munkaerő-kölcsönzési és a magánmunkaközvetítói tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet,
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény,
- a tengerész munkaközvetítói és munkaerő-kölcsönzési tevékenység feltételeiről és egyes víziközlekedési tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 383/2014. (XII. 31.) Korm. rendelet,



- az iskolaszövetkezetek és a nyugdíjasszövetkezetek vonatkozásában: a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény és az iskolaszövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szóló 199/2015. (VII. 23.) Korm. rendelet.

### **1.3. Statisztikai adatok az ágazatról**

Magyarországon ezret is meghaladja a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó szolgáltatók száma (székhelyek és telephelyek együtt). Kölcsönzés keretében mintegy 100-120 000 munkavállaló dolgozik évente. 2016-ban a kölcsönzési ágazat rekord összegű, 221 milliárd forintos nettó árbevételt ért el.

1. táblázat. A munkaerő-kölcsönzés alakulása Magyarországon 2011–2016 között (Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, [www.nfsz.munka.hu](http://www.nfsz.munka.hu))

Mutató	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kölcsönbeadók száma (db)	856	867	885	1120	1076	1178
Kölcsönvevők	7061	8533	7557	7 555	4786	6253

száma (db)						
Munkavállalók száma (fő)	111 044	101 485	120 704	103 968	124 576	121 960
Kölcsönbeadók nettó árbevétele (millió Ft)	149 715	141 034	159 071	136 871	201 795	221 429

## 2. A személyzeti szolgáltatói szektor munkaügyi kapcsolatainak szereplői, struktúrája, jellegzetességei

### 2.1. A munkáltatói oldal

A munkáltatói oldalon 2004-ben alakult meg a Személyzeti Tanácsadók Országos Szövetsége, amely nemcsak kölcsönbeadókat, hanem személyzeti tanácsadással, munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozásokat is tömörít. Mintegy 20 tagszervezete között találjuk a hazai piacon működő legnagyobb kölcsönbeadókat. A szervezet tagja a CIETT és EUROCIETT nemzetközi kölcsönbeadói szövetségeknek is ([www.sztmsz.hu](http://www.sztmsz.hu)).

Elsősorban a kölcsönbe adó cégeket (kb. 20 taggal) tömöríti egy másik szervezet, a Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetsége. Célja – többek között –, hogy a munkaerő-kölcsönzés jogintézményként való megszilárdulása valóban megtörténjék, és az egy egységes – a versenyképességet és a munkavállalókat egyaránt kiszolgáló – szabályrendszerrel épülhessen be a magyar gazdasági és jogi struktúrába. A szervezet tagja a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségének ([www.mmosz.hu](http://www.mmosz.hu)).

A Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége minden Magyarországon működő szociális szövetkezettel igyekszik kapcsolatot tartani, tevékenysége a szakmai érdekképviselet mellett a tisztességes piaci magatartás ellenőrzésére is kiterjed. Így a korábban működött foglalkoztatási szövetkezetek vitatható foglalkoztatási gyakorlatával szemben is szót emelt ([www.szoszov.hu](http://www.szoszov.hu)).

Az 1991-ben alapított DiákÉsznek jelenleg 11 iskolaszövetkezet a tagja, amelyek összesen mintegy százezer diákot foglalkoztatnak. A szervezet célja, hogy javítsa az iskolaszövetkezetek működésének társadalmi és

gazdasági feltételeit, és a Magyarországon működő iskolaszövetkezetek között intézményesített kapcsolat alakuljon ki, létrehozva ezzel egy olyan érdekvédelmi fórumot, amely megfelelő erővel tudja az iskolaszövetkezetek érdekeit képviselni és előmozdítani ([www.diakesz.hu](http://www.diakesz.hu)).

## ***2.2. A szakszervezeti oldal***

Szakszervezeti oldalon nem találunk hasonló nyilvános programmal, honlappal megjelenő, kimondottan a munkaerő-kölcsönzés területén tevékenykedő érdekképviseleti szervezetet.

## ***2.3. Az alternatív vitarendezés és a munkaügyi kapcsolatok esélyei a szektorban***

Az alternatív vitarendezési megoldások és a fejlett munkaügyi kapcsolatok az ún. atipikus munkaviszonyokban (részmunkaidő, határozott idejű jogviszony, távmunka stb.) foglalkoztatottak – egyre bővülő – körében kevésbé

elterjedtek. E munkavállalókra a munkáltatók gyakran mint másodlagos, periférikus munkaerőre tekintenek, akik nem részei tartósan a cég szervezetének, létszámukat pedig a piaci viszonyoknak megfelelően, igény szerint lehet növelni és csökkenteni. Különösen igaz ez a munkaerő-kölcsönzés keretében, vagy más külső szolgáltatón (pl. iskolaszövetkezeten, nyugdíjasszövetkezeten) keresztül alkalmazott munkavállalókra, akiket átmeneti munkaerő-igények kielégítése céljából, általában csak rövid ideig foglalkoztatnak a munkáltatók.

A munkaerő-kölcsönzésben a feleket sajátos, a munkaviszonyban megszokottól eltérő érdekek vezérik. A kölcsönvevő helyzete a legsajátosabb: egyszerre szerepel kvázi munkáltatóként, és polgári jogi megrendelőként. Utóbbi miatt a kölcsönvevő sokszor elsősorban a kölcsönbeadó polgári jogi, és nem a kölcsönzött munkavállaló munkajogi szolgáltatásaként kezeli a kikölcsönzést. Elsődlegesen a munkaerő tényleges rendelkezésre állását kívánja elérni, és nem szívesen vállalja a foglalkoztatással kapcsolatos munkajogi korlátokat (jellemzőek a kölcsönvevő által meghatározott munkaszerződésbeli kikötések, egyedi, munkavállaló által

kért elemeket tartalmazó munkaszerződések pedig szinte soha nem fordulnak elő), sokszor a jog által a munkáltatóra telepített tűrési kötelezettségek alól is kiutat keres. Fizikai munkakörökben jellemző, hogy a kölcsönbeadó köteles másik munkavállalót küldeni a beteg, szabadságon lévő kölcsönzött munkavállaló helyett. Szellemi munkakörökben ez a helyettesítési kötelezettség kevésbé jellemző, de teljesen csak a magasan kvalifikált, nehezen pótolható munkavállalók esetében tűnik el. Éppen ebből a polgári jogias szemléletből következik, hogy a kölcsönvevő várhatóan a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés korlátozó rendelkezéseit sem tolerálná, és inkább olyan kölcsönbeadóval szerződne, akit ilyen megkötések nem terhelnek. Ugyanilyen fontos számára, hogy a kölcsönbeadóval kötött szerződésében meghatározottakhoz képest ne legyen számára költségesebb a szolgáltatás igénybevétele (ennek keretében jellemzően a kölcsönvevő határozza meg a kölcsönzött munkavállaló bérét is), valamint, hogy a munkaerő-kölcsönzés ne okozzon belső (például bér-) feszültségeket a saját munkavállalói foglalkoztatása során. Ezekhez képest másodlagos

szempont, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkahelyi elégedettsége milyen.

A kölcsönbeadó elsődleges érdeke, hogy a szolgáltatási díját megkapja; ezzel összefüggésben a kölcsönbeadónak kiemelten fontos a munkavállalók pontos munkaidőnyilvántartásának és elszámolásának elkészítése. Szintén fontos érdeke, hogy a kikölcsönzés „eseménymentesen” történjen, azaz ne történjen semmi olyan, amely a munkáltatói (vagy polgári jogi) felelősségét megalapozná, és ezzel összefüggésben költséget jelentene. Ennek keretében törekszik a munkaviszony-megszüntetés költségeit is minimalizálni, mivel azok jellemzően közvetlenül nem háríthatók át a kölcsönvevőre. Emellett másodlagosan fontos a kölcsönzött munkavállalókkal való alapvetően jó kapcsolattartás és jó munkakörülmények, -feltételek biztosítása is, mert – bár a foglalkoztatás nem a kölcsönbeadónál történik, de – ezek elősegítik az esetleges további kikölcsönzések megvalósítását.

A kölcsönzött munkavállalók érdekei sokrétűek. Egy részük számára a tartós foglalkoztatás lehetőségét adja a munkaerő-kölcsönzés, mivel a kölcsönvevőhöz belépőt jelenthet ez a fajta munkaviszony. Náluk az elsődleges cél,

hogy folyamatosan ugyanannál a kölcsönvevőnél dolgozzanak (akár több kölcsönbeadón keresztül is); ők sokszor (tévesen) úgy is gondolják, hogy ugyanolyan státuszban vannak, mint a kölcsönvevő saját munkavállalói. Egy részük más formában nem talál munkát, így számukra a munkaerő-kölcsönzés is megvalósíthatja a viszonylag tartós foglalkoztatást, megélhetést. Esetükben jellemző a kikölcsönzések és azzal együtt a munkaviszonyok kisebb-nagyobb megszakítása, majd ismételt elhelyezkedés sokszor ugyanannál a kölcsönbeadónál, és munkavégzés akár a korábbi kölcsönvevőnél. A munkavállalók elenyésző csoportját képezik csak azok, akiknek kifejezetten ez a fajta munkavégzés előnyös, mivel eseti jelleggel kívánnak dolgozni.

A munkaerő-kölcsönzés (és más, háromoldalú foglalkoztatási jogviszonyok) területén a munkaügyi viták feloldása ezen eltérő, és vegyes érdekek szempontjából rendkívül problematikus. Egyrészt, mivel a tényleges foglalkoztató (a kölcsönvevő) nem áll szerződéses jogviszonyban a munkavállalóval, bármilyen konfliktus esetén annak feloldása helyett egyszerűen visszaküldheti őt a kölcsönbeadóhoz, megmenekülve így a problémától.



Másrészt, a hagyományos munkaviszonnyal szemben itt nem kettő, hanem három fél érdekét kell összeegyeztetni (munkavállaló, kölcsönbeadó, kölcsönvevő), ami még az alternatív vitarendezések esetében is sajátos technikákat kíván. Végül, a kölcsön-munkavállalók körében a szakszervezeti szervezettség rendkívül alacsony. Ennek oka, hogy ezek a munkavállalók nem kollégái egymásnak a szó hagyományos értelmében, hiszen más-más kölcsönvevőknél dolgoznak, így legfeljebb csak átmenetileg kerülnek szorosabb kapcsolatba egymással. Emiatt a munkavállalói érdekképviselők is csak korlátozottan tudnak bekapcsolódni a vitarendezési eljárásokba.

Meglátásunk szerint a munkáltatói oldal, különösen a kölcsönvevő számára, mégsem egyszerűsíthető le a kollektív munkaügyi viták megoldása arra, hogy a kölcsönvevő „megszabadul” a problémával együtt az érintett munkavállalói csoporttól is. Az Mt. ugyanis bizonyos körben elismeri a kölcsönvevő munkáltatói felelősségét. Ebből fakadóan pedig a kölcsönvevő sem térhet ki minden konfliktus elől a munkavállaló visszaküldésével. Emellett érdemes megemlíteni, hogy a munkaerő-kölcsönzés során nemcsak a munkáltatók

valamelyike és a munkavállaló vonatkozásában merülhet fel vita. Ha valamelyik munkáltató helytállt a munkavállalóval szemben, úgy sok esetben – legalább részlegesen – megtérítési igénnyel léphet fel a másik fél ellen. Ilyen eset lehet pl., amikor a munkavállalót foglalkoztatása során kár éri, amelyet a kölcsönbeadó megtérít, de amelynek bekövetkezéséért a kölcsönvevő is felelős volt. Ekkor a munkavállalói igény kielégítése után a kölcsönbeadó a kölcsönvevővel szemben érvényesítheti követelését. A kölcsönvevő tehát ebből az okból is érdekelt lehet a hatékony vitarendezési formák alkalmazásában.

Álláspontunk szerint mindhárom fél érdeke a közöttük bármilyen relációban felmerülő viták hatékony feloldása. Ugyanilyen fontos, hogy a munkavállalói érdekképviseltek melyik munkáltatónál és hogyan kapcsolhatóak be ezekbe a folyamatokba. Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés körében felmerülő munkaügyi viták feloldási nehézségei már megfigyelhetőek, a hatékony módszerek iránti igény már észlelhető, de megoldások még nem születtek. A munkaügyi bírói gyakorlat első termékei is arról tanúskodnak, hogy a jogviszony sajátos szerkezete a részletes szabályozás mellett is számos gyakorlati problémát

szül, amelyek feloldásában kulcskérdés a felek együttműködése.

A kölcsönvevőknél működő szakszervezetek körében mégis kevésbé jellemző, hogy tagjaik közé vonzanák a kölcsönzött munkavállalókat; egyrészt, mivel gyakrabban változik a személyi kör, tagságuk, jelenlétük így az adott munkahelyen nem stabil, másrészt, mivel a szakszervezetek sok szempontból a hagyományos, nem atipikus munkaviszonyt „féltek” a munkaerő-kölcsönzéstől. Ha mégis megvalósul a kölcsönzött munkavállalók tagsága, a szakszervezet akkor is elsősorban az alapszervezet számára helyben lévő kölcsönvevővel folytat egyeztetéseket (lásd a 4.2. pontban írt esetet), és nem a kölcsönbeadóval, akivel szemben egyébként a törvény a jogait biztosítja, és akivel normatív megállapodást is köthetne.

A két gondolatot ugyanakkor érdemes más aspektusból is megközelíteni, a munkaerő-kölcsönzés intézményének céljai mentén. A kölcsönzött munkavállaló nem feltétlenül lesz rosszabb tagja a szakszervezetnek, mint a hagyományos munkaviszonyban álló tagok; ha kikölcsönzése folyamatos, még ha más-más kölcsönvevőknél is valósul meg, akkor tagságuk is stabil lehet; az érdekvédelve ugyanakkor azt

igényli a szakszervezet részéről, hogy az újabb és újabb kölcsönvevőknél is legyen jelen, tevékenységét oda is kiterjessze. A munkaerő-kölcsönzés emellett a foglalkoztatási biztonság egyik eszközeként szolgálhat; elképzelhető, hogy a munkavállaló nem ugyanazon a munkahelyen (kölcsönvevőnél) fog dolgozni évekig, de a foglalkoztatása folyamatos lehet, megélhetése ebben a formában is biztosítható. A szakszervezetek részéről a korábbi érdekképviseleti szemlélet megváltozása hozhatja el azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés területén is hatékony képviseletet tudjanak biztosítani. Ennek keretében közös érdek lenne a kölcsönbeadókkal a foglalkoztatás biztonságának erősítése, amely akár a nyitva álló munkahelyekre, a szakképzett munkaerőre vonatkozó adatcserékkel, infrastrukturális együttműködések kialakításával is megvalósítható lehet. A kollektív szerződés megkötése, normatív szabályozás mellett tehát szélesebb teret kaphatna a szakszervezetek és a kölcsönbeadók együttműködése, mint a kétoldalú munkaviszonyok esetén.

### **3. Kollektív alku a személyzeti szolgáltatói szektorban, valamint a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei**

#### ***3.1. A kollektív alku lehetőségei***

A kollektív szerződés lényege, hogy főszabály szerint eltérhet a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) foglalt szabályoktól, mégpedig akár a munkavállaló előnyére, akár hátrányára [Mt. 277. § (2)–(3) bek.]. Ezzel a tág felhatalmazással élve a felek a saját igényeik szerint szabályozhatják a munkaerő-kölcsönzést. Ez különösen akkor használható ki, ha a felek ágazati szinten kötnek megállapodást, amely a törvénnyel egyező súllyal, de az abban foglaltaktól eltérve szabályozhatja a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, mégpedig akár az egész ágazatra kiterjedő hatállyal. Az ágazati szinten kötött kollektív szerződés esetében ugyanis arra is lehetőség van, hogy az aláíró felek a nemzetgazdasági miniszternél kezdeményezzék annak kiterjesztését az egész

ágazatra. A kiterjesztés révén a már megkötött kollektív szerződés rendelkezései érvényessé válnak minden munkáltatóra, amely az adott ágazatban fejti ki főtevékenységét, függetlenül attól, hogy tagjai-e a szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezetnek. A kiterjesztett hatályú kollektív szerződés azokra a munkáltatókra is vonatkozik, akik később kezdik meg tevékenységüket az adott ágazatban.

A kollektív szerződés megkötéséhez az szükséges, hogy munkáltatói és munkavállalói oldalon is legyen a megállapodás megkötésére jogosult szervezet.

a) A szakszervezet akkor köthet kollektív szerződést, ha tagjainak száma eléri a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át. A létszám meghatározásánál a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni. Ha ezt a kritériumot több szakszervezet is teljesíti, úgy együttesen jogosultak a kollektív szerződés megkötésére [Mt. 276. § (2), (4) és (6) bek.]. A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselővel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a 10%-os

szervezettségnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák [Mt. 276. § (3) bek.]. A 10%-os létszámba nemcsak a kölcsönzött munkavállalók számítanak bele, hanem a kölcsönbeadók valamennyi munkavállalóját figyelembe kell venni, így a belsősöket is. A kölcsönzési ágazatban kb. 120 000 munkavállaló dolgozik. Ez alapján olyan szakszervezeti partnerre van szükség, amely nagyságrendileg 1200 taggal bír a kölcsönzési szektorban.

b) A munkáltatói érdekképviseleti szervezet akkor köthet kollektív szerződést, ha erre tagjai kifejezetten felhatalmazzák [Mt. 276. § (1) bek.]. Ez a felhatalmazás megadható a szervezet legfőbb szervének határozatában, vagy magában az alapító okiratban. Nincs akadálya, hogy az ágazati kollektív szerződést több munkáltatói érdekképviselet együtt kösse meg.

Hangsúlyozzuk, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönzött munkavállalóra a kölcsönbeadó kollektív szerződését kell alkalmazni, mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn [Mt. 214. § (1) bek., 279. § (3) bek.]. Ezért a kölcsönvevő kollektív szerződése (vagy a rá kiterjedő hatályú ágazati kollektív szerződés) nem irányadó a nála dolgozó kölcsönzött munkavállalókra. Kivételt képez

ez alól, ha az egyenlő bánásmód elve alapján a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ha ezeket kollektív szerződés rögzíti (pl. a munkabért és egyéb juttatásokat), akkor ennek erejéig „alkalmazandóvá” válik a kölcsönzött munkavállalóra is, feltéve, hogy ezek kedvezőbbek a kölcsönbeadónál irányadó munkafeltételeknél (Mt. 219. §). A kölcsönbeadók belső és kölcsönzött munkavállalóira egyaránt vonatkozik a megállapodás.

A kölcsönbeadó által megkötött kollektív szerződés ugyanakkor értelemszerűen olyan szabályt jelent, amely a kölcsönvevő munkáltatói jogkörének gyakorlására is kihatással van. Így például, ha a kölcsönbeadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés a munkavállalók munkaidejére vonatkozóan szabályokat ír elő – például 3 havi munkaidőkeretet állapít meg – akkor ezt a kölcsönvevőnek is figyelembe kell vennie, hiába minősül ő munkáltatónak a munkaidőre vonatkozó szabályok szempontjából [Mt. 218. § (4) bek. c) pont], és nem állapíthat meg ennél hosszabb munkaidőkeretet. Ugyanígy, az ilyen kollektív szerződésben



megállapított bérelemek akkor is kötelezően fizetendőek, ha a kölcsönvevő annál alacsonyabb bérszinten valósítja meg a saját munkavállalói foglalkoztatását, és emiatt a kölcsönzött munkavállalók esetleg magasabb összegű díjazásban részesülnek.

Nem elhanyagolható ugyanakkor az, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátossága miatt a kölcsönbeadó érdekelt abban, hogy a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása a kölcsönvevőnél jogszabályszerűen, magas díjazás és jó munkakörülmények között történjen. Előbbiek a nála, mint szerződéses munkáltatónál fennálló kockázatok csökkentése, valamint a munkaerő-kölcsönzésért megillető díj (amelyre jellemzően befolyással van a kölcsönzött munkavállaló munkabére), utóbbi pedig a munkavállalóval fennálló jó kapcsolat, az esetleges további kikölcsönzések, a munkavállaló ismételt felvétele miatt. A kölcsönbeadó így hasonlóan – bár egyértelműen nem azonos mértékben – képes védeni a kölcsönzött munkavállaló jogait és érdekeit, mint a szakszervezet. Ebből következően a szakszervezet és a kölcsönbeadó találhat olyan közös pontokat, amelyeket mindketten érvényesíteni kívánnak a kölcsönvevővel szemben a kölcsönzött munkavállalók érdekeinek védelme

érdekében anélkül, hogy ellehetetlenítenék a kölcsönbeadó piaci működését, azaz túlságosan drágává tennék a szolgáltatását a kölcsönvevők számára más kölcsönbeadókhöz képest. A kollektív alkunak ez a korlátja azzal lenne feloldható, ha az egész ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés megkötésére kerülne sor, amely nem tenné lehetővé a kölcsönvevőnek, hogy a foglalkoztatási költségek szempontjából „olcsóbb” kölcsönbeadón keresztül valósítsa meg a szolgáltatás igénybevételét. A kölcsönzött munkavállalók hatékony érdekvédelmének eszköze valójában kizárólag az ágazati kiterjesztett hatályú szerződés lehetne, mivel annak alkalmazása alól a kölcsönvevő nem tudna „kimenekülni”.

A munkaerő-kölcsönzést érintően a kollektív szerződésnek egy másik aspektusát is ki kell emelni. Nem lehet ugyanis a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben [Mt. 216. § (1) bek. a) pont]; azaz kollektív szerződés korlátozhatja a munkaerő-kölcsönzés igénybevételének lehetőségét. Így a tételes jogi szabályozás alapján az sem kizárt, hogy a kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés megtiltsa vagy feltételekhez

(például maximális létszámhoz) kösse a kölcsönzés keretében történő foglalkoztatást.

### ***3.2. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat funkciójának lehetőségei***

A munkaerő-kölcsönzési ágazatban a korábban írtak szerint jellemző az érdekképviselői szervek széttagoaltsága, különösen a munkavállalói oldalon. Ennek okán a strukturált kollektív kapcsolatok nem jellemzőek, a kölcsönzött munkavállalók érdekeit legfeljebb a kölcsönbeadók, esetleg a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek védik, a klasszikus kollektív érdekvita nem jellemző. A Szolgálat így elsősorban a szektort jellemző érdekhelyzetekről, a kölcsönzött munkavállalók érdekképviselői lehetőségeiről tud tájékoztatást adni a feleknek, illetve a bonyolult jogi kapcsolatok megvilágításával tisztázni tudja azokat a helyzeteket, ahol az egyes felek érdekvényesítésének helye van, ideértve azt is, hogy az egyes érdekeket a háromoldalú jogviszonyban kivel szemben lehet érvényesíteni.

## 4. Tipikus, illetve potenciális kollektív munkaügyi konfliktusok, viták a személyzeti szolgáltatói szektorban, illetve az alternatív vitarendezés lehetőségeinek feltérképezése

### *4.1. Szakszervezet a munkaerő-kölcsönzésnél*

Az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó fejezete nem tartalmaz eltérő rendelkezéseket a kollektív jogok vonatkozásában, tehát az általános szabályok alkalmazandók. A törvény nem igazít el abban, hogy egyes szakszervezeti jogoknál a munkáltató fogalom alatt a kölcsönbeadó mellett mikor kell a kölcsönvevőt is érteni. Ugyanakkor a szakszervezet vonatkozásában is irányadóak a munkáltatói jogkör és felelősség megosztására vonatkozó szabályok, így a szakszervezet azzal a féllel szemben léphet fel, amely az Mt. alapján az adott kérdésben munkáltatónak minősül.

Az Mt. szerint a szakszervezet számára biztosított jogok gyakorlásának általános feltétele, hogy a szakszervezet a

munkáltatónál képviselettel rendelkezzen. Ehhez az szükséges, hogy a szakszervezet alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtessen, vagy tisztségviselővel rendelkezzen (Mt. 270. §). A szakszervezet belső szervezetét – mint önálló jogi személy – saját maga jogosult kialakítani, ezért szabadon dönthet úgy, hogy a kölcsönvevőnél szervezeti egységet hoz létre, illetve tisztségviselőjének választ egy oda kikölcsönzött munkavállalót. A kölcsönzött munkavállalók szakszervezete így a kölcsönvevőnél is képviselettel rendelkező szakszervezetté válik. Egyes szakszervezeti jogosultságok gyakorlását azonban a törvény kifejezetten a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókhöz köti. Ezért e jogok gyakorlása a kölcsönvevőnél jogi akadályba ütközik.

(1) A törvény szerint a szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy akkor léphet be a munkáltató területére, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van (Mt. 275. §). E megfogalmazásból az következik, hogy a kölcsönvevővel szemben nem alapozza meg a szakszervezet belépési jogát az, ha valamelyik tagja oda van kikölcsönözve. Itt ugyanis a jogszabály kimondottan a munkáltatóval fennálló

munkaviszonyt követel meg. Ez értelemszerűen gátolja egyéb jogok, mint a helyiséghasználat és a propagandajog gyakorlását is.

(2) A munkaviszony fennállása sajátos feltétele a szakszervezeti munkaidő-kedvezménynek. Az Mt. szerint ennek számítási alapja a munkáltatónál munkaviszonyban álló szakszervezeti tagok létszáma (Mt. 274. §). Nincs tehát jelentősége, hogy a tagok azonos kölcsönvevőnél dolgoznak-e, sőt az sem feltétel, hogy éppen ki legyenek kölcsönözve. Sőt ha esetleg olyan munkavállaló is a szakszervezet tagja, aki a kölcsönbeadóval hagyományos munkaviszonyban áll (például titkár, üzletkötő), őt is figyelembe kell venni a számításnál. Ebből következően viszont, ha a szakszervezet olyan kölcsönzött munkavállalókat képvisel, akik egy kölcsönvevőnél dolgoznak, de különböző kölcsönbeadókkal állnak munkaviszonyban, úgy őket nem lehet összeszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékének meghatározásakor. Ilyenkor a szakszervezet tisztségviselőjét azon munkavállalók után illeti meg a munkaidő-kedvezmény, akik ugyanakkor a kölcsönbeadónak dolgoznak, mint ő maga. Összességében tehát a megosztott munkáltatói pozícióból

eredően nem annál a munkáltatónál foglalkoztatottak alapján kell kiszámítani a munkaidő-kedvezmény mértékét, mint akinek azt természetben biztosítani kell. Ez a szakszervezet és a kölcsönvevő számára is eredményezhet méltánytalan helyzetet, ezért érdemes a feleknek a kérdést megállapodásban rendezni.

(3) A szakszervezeti tisztségviselőket megillető munkajogi védelem létfontosságú a hatékony érdekképviseleti munkához, így különösen aggályos, hogy ez az intézmény teljesen erőtlennek bizonyul, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállalóként dolgozik. A törvény nem tartalmaz speciális rendelkezést arra, hogyan kell alkalmazni ezeket a szabályokat, ha a tisztségviselő kölcsönzött munkavállaló. Ezért az általános szabályok irányadóak (Mt. 273. §). A tisztségviselőt megillető védelem célja munkaerő-kölcsönzés esetén azonban csak úgy lehetne teljes, ha a kölcsönzött szakszervezeti tisztségviselő kikölcsönzésének megszüntetéséhez is szükség lenne a szakszervezet beleegyezésére. A kölcsönvevő ugyanis könnyen lehetetlenné teheti a kölcsönzött munkavállalói körében megvalósuló szakszervezeti munkát, ha a tisztségviselőket – akik a szervezet mozgatórugói – egyszerűen visszaküldi a

kölcsönbeadónak. E magatartása ellen ugyanis a szakszervezet a munkajogi védelem szabálya alapján nem tehet semmit, bár hatásában ugyanaz, mintha felmondtak volna tisztségviselőinek. Egy ilyen kölcsönvevői intézkedéssel szemben az érintett legfeljebb az egyenlő bánásmód sérelmére, vagy joggal való visszaélésre hivatkozhat. Ám mindkét eset csak hosszadalmas bírósági eljárás után hozhat eredményt, a bizonyítás pedig meglehetősen nehéz volna. Így a kikölcsönzés megszüntetéséhez is meg kellene követelni bizonyos esetekben a felettes szakszervezeti szerv előzetes beleegyezését.

A probléma másik oldala ott jelentkezik, hogy a védett szakszervezeti tisztségviselő nem feltétlenül csak a kölcsönbeadó által kölcsönzött munkavállalók érdekeit fogja védeni, hanem a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló tagok érdekében is eljárhat, és a kölcsönvevő által foglalkoztatottak teljes csoportját képviselheti – ez is lenne az ideális az érdekvédelem szempontjából. Ilyen esetben viszont a munkaviszony kölcsönbeadó felmondása során akár alappal tagadhatja meg ahhoz a hozzájárulás megadását a szakszervezet, hiszen tisztségviselője ugyanazt az érdemi



tevékenységet végzi, ugyanabban a közösségben, ahol korábban is – azonban lehet, hogy a kölcsönbeadó által kölcsönzött munkavállaló abban a közösségben már nincs is (például, ha a kölcsönvevő új kölcsönbeadóval kötött szerződést), így indokolatlan ennek költségeit rá telepíteni. A jogi szabályozásnak tehát arra kellene megoldást találnia, hogy miként biztosítható a munkavállalói közösség érdekvédelme (nem téve különbséget a munkaviszony tipikus vagy atipikus volta között) akkor, ha a szakszervezeti tisztségviselő munkaerő-kölcsönzés keretében dolgozik a közösségben. Rávilágít egyben a probléma arra is, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló szakszervezeti tisztségviselő érdekképviseleti szempontból az új foglalkoztatási formák esetében nem a legmegfelelőbb megoldás.

## ***4.2. Az alternatív vitarendezés lehetőségei a szakszervezet esetén***

Bár a szakszervezeti jogok a kölcsönzött munkavállalókat képviselő szervezeteket is megilletik, az Mt. általános szabályai és a kölcsönzés sajátosságai közötti összhang

megteremtése hiányzik, amely több esetben alkalmazhatatlanná teszi a jogi szabályozást. Az ebből eredő jogi problémák feloldásában, a szakszervezet és a két „munkáltató” kapcsolata kereteinek kialakításához a Szolgálat tanácsadással tud hozzájárulni. Például, a szakszervezet és a kölcsönvevő és/vagy kölcsönbeadó közötti együttműködési megállapodások kialakítása, egyes szakszervezeti jogok gyakorlásának módja tekintetében.

Egy már kialakult kollektív munkaügyi érdekvita esetén a Szolgálat bármely vitarendezési eljárása igénybe vehető. A kölcsönzés háromoldalú jellegére tekintettel különösen alkalmas lehet a vitamegoldásra az egyeztetés. Ebben az esetben ugyanis az egyeztető bizottságba akár mindhárom fél delegálhat tagokat (pl. a munkáltatói oldal egyik képviselőjét a kölcsönbeadó, másikat a kölcsönvevő küldi a szakszervezet két képviselője mellé, az eljárást pedig a Szolgálat tagja vezeti elnökként).

A kollektív érdekviták munkaerő-kölcsönzés esetén akkor jelentkeznek formálisan, ha a kölcsönvevőnél olyan szakszervezet működik, amelynek a kölcsönzött munkavállalók között is vannak tagjai. Ebben az esetben a szakszervezet a kölcsönzött munkavállalók érdekeit a

kölcsönvevő saját munkavállalói érdekeivel együttesen képes védeni. Erre szemléletes példa volt, amikor egy, a gépgyártási szektorban működő multinacionális cégnél az ott működő szakszervezet egyeztetést kezdeményezett a munkabérek vonatkozásában, mivel a munkavállalók rendszeresen a munkaszerződésükben meghatározott munkakörtől eltérő munkakörben dolgoztak. Az egyeztetések során a kölcsönzött munkavállalók érdekeit (jogait) is érvényesítette a szakszervezet, így háromoldalú megállapodások zajlottak a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a szakszervezet között. Az egyeztetések végül eredményesen zárultak, és a munkavállalók részére utólag az átírányításért pótlólagosan munkabért fizettek a munkáltatók. Az esetnek több olyan eleme is kiemelhető, amelyet a hasonló érdekegyeztetések során figyelembe kell venni:

- A szakszervezet meghatalmazás nélküli képviseleti joga a munkavállalók vonatkozásában a munkáltatóval szemben áll fenn. A szakszervezet így a kölcsönzött munkavállalókat a kölcsönbeadóval, a kölcsönvevő munkavállalóit a kölcsönvevővel szemben képviselhetette volna; ez

azonban nem okozott fennakadást az eljárás során, minden fél homogén csoportként kezelte a munkavállalókat.

- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást (átirányítást) a kölcsönvevő valósította meg a tényleges foglalkoztatás során. Erről a tényről azonban a kölcsönbeadó csak a szakszervezet egyeztetési kezdeményezéséből értesült, korábban nem volt róla információja, bár a bérfizetés kötelezettsége őt terhelte (volna). A kölcsönbeadónak ebből következően az volt az érdeke, hogy az egyeztetés megállapodással, jogvita nélkül végződjön, mivel annak hiányában a jogi kockázatokat közvetlenül neki kellett volna viselnie, amely költségeit a kölcsönvevőre áthárítani csak hosszas eljárás keretében tudta volna.
- A kölcsönvevő érdeke a munkabéke fenntartása volt, és mivel a nála működő szakszervezet képviselte a munkavállalókat, így tárgyalóasztalhoz ült; ha a kölcsönbeadó veti fel a témát, kizárólag a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozóan, akkor az eset valószínűleg másként végződik.

- A munkaerő-kölcsönzésnek az a sajátossága, hogy a kölcsönzött munkavállaló munkabérét a kölcsönvevő határozza meg, itt is megjelent, a kölcsönbeadó csak „átvette” a kölcsönvevői bérszintet. Ebből következett, hogy hiába volt jogi szempontból a bérfizetésre kötelezett munkáltató a kölcsönbeadó, az esetben a szakszervezet mégis elsősorban a kölcsönvevővel tárgyalt a munkabér kifizetése és mértéke vonatkozásában, mivel ha az elfogadja a javaslatát (és az ezzel együtt járó többletköltséget), akkor a kölcsönbeadó biztosan végrehajtja a bérek kifizetését, hiszen semmilyen érdeke nem fűződik ahhoz, hogy azt ne tegye meg.
- A szakszervezet nem volt reprezentatív a kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában, így nem lehetett kollektív megállapodás útján rendezni a kérdést; a létrejött egyezség alapján a kölcsönbeadó a kölcsönzött munkavállalókkal egyéni megállapodásokat kötött.

### ***4.3. Üzemi tanács a munkaerő-kölcsönzésnél***

Az üzemi tanács létrehozásához legalább 51, üzemi megbízott választásához pedig legalább 16 munkavállaló szükséges [Mt. 236. § (1) bek.]. Mivel a kölcsönzött munkavállaló jogilag a kölcsönbeadó munkavállalója, így e küszöbértékekbe a kölcsönbeadónál kell őket beszámítani. Ám mivel nem munkavállalói a kölcsönvevőnek, nála a kölcsönzött munkavállalókat nem kell figyelembe venni e létszámok számításánál. A törvény alapján üzemitanács-tagga az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki – az újonnan alakult munkáltatót kivéve – legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Az üzemi tanács tagjának választására pedig a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult (Mt. 238–239. §). Látható, hogy az aktív és passzív választójognak is feltétele a munkáltatóval fennálló munkaviszony. Így a kölcsönzött munkavállaló csak a kölcsönbeadónál tud bekapcsolódni az üzemi tanács munkájába. A kölcsönvevőnél üzemi tanács tagja nem lehet, és nem is szavazhat az üzemi tanácsi választásokon. A fentieket azzal indokolhatjuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetésének megfelelő, rövid tartamú kikölcsönzések

alatt a munkavállaló nem válik annyira a kölcsönvevő szervezetének részévé, hogy ott biztosítani kellene bekapcsolódását a döntéshozatali folyamatokba az üzemi tanácson keresztül.

Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a kölcsönvevőnél működő üzemi tanács hatáskörébe tartozó ügyek ne érintenék a kölcsönzött munkavállalókat is. Például, ha a kölcsönvevő jóléti célú pénzeszközként a munkavállalók sportolási lehetőségét anyagilag támogatja, ezt az egyenlő bánásmód alapján a kölcsönzött munkavállalók számára is biztosítani kell. A kölcsönvevő üzemi tanácsa e kérdésben együttdöntési jogot is gyakorol, ha a juttatást a kölcsönvevő közvetlenül nyújtja. Hasonlóan, számos olyan kérdés lehet, amely – mint a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedés – a kölcsönvevő üzemi tanácsának véleményezési jogkörébe tartozik és a kölcsönzött munkavállalókra is kiterjed (például a munkaidő-beosztás, a műszakrend megváltoztatása).

Míg a kölcsönvevőnél nincsenek részvételi jogosítványai a kölcsönzött munkavállalónak, addig a kölcsönbeadónál – ahol jogilag lehetőség lenne rá – az üzemi tanácsi választás lebonyolítása gyakorlati akadályok miatt szinte lehetetlen. A

választási bizottság létrehozása, a jelöltállítás és az érvényes szavazás szabályai mind komoly kihívások elé állítják az egymással legfeljebb laza kapcsolatban lévő kölcsönzött munkavállalókat, akik adott esetben más-más kölcsönvevőknél dolgoznak. Így összességében az üzemi tanácsi képviselet a legtöbbször csak elvi lehetőség marad a kölcsönzött munkavállalók számára.

#### ***4.4. Az alternatív vitarendezés lehetőségei az üzemi tanács esetén***

A Szolgálat tanácsadási szolgáltatása keretében támogatást tud adni a kölcsönvevőnél működő üzemi tanács számára, hogyan járjon el kölcsönzöttek kapcsán, miként tudja bevonni őket is érdekképviseleti munkájába, hogyan lehetséges a két munkavállalói csoport („belsősök” és „külsősök”) együttes képviselete, hogyan kezelje a köztük felmerülő esetleges érdekellentéteket. A kölcsönbeadónál a Szolgálat tanácsadással segítheti a választások megszervezését és az üzemi tanács hatékony működtetését a megosztott munkáltatói pozíció mellett.



A vitarendezési eljárásokban az üzemi tanács mellett fél lehet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is aszerint, hogy ki minősül munkáltatónak a vita tárgyja szempontjából.

#### ***4.5. Munkavédelmi képviselő***

A Szolgálat Kódexe jelenleg nem teszi lehetővé, hogy a munkavédelmi képviselő félként megjelenjen az eljárásban. Mivel azonban a jövőt illetően ezt indokoltnak tartjuk, az alábbiakban azt is áttekintjük tömören, hogyan hozhatóak létre és működtethetőek a munkavédelmi képviselő szervei munkaerő-kölcsönzés esetén.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) szerint munkavédelmi képviselőválasztást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább 20 fő [Mvt. 70/A. § (1) bek. a) pont]. A kölcsönzött munkavállalók egyértelműen az Mt. hatálya alá tartoznak, továbbá – a törvény értelmező rendelkezései szerint – munkáltatónak kell tekinteni a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót kölcsönvevőként foglalkoztatót is (Mvt. 87. § 8. pont). Eszerint a kölcsönzött

munkavállalókat mind a kölcsönbeadónál, mind a kölcsönvevőnél be kell számítani a létszámhatár megállapításakor. Ugyanakkor, munkavédelmi képviselővé csak az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval szervezett munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. Ez a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő vonatkozásában hiányzik, az Mvt. értelmező rendelkezése sem tekinti a köztük lévő viszonyt szervezett munkavégzésnek. A választás egyéb szabályaira pedig az Mt. üzemi tanácsra irányadó rendelkezéseit kell alkalmazni, amely viszont – mint láthattuk – a passzív választójoghoz feltételül szabja a munkaviszony fennállását [Mvt. 70/A. § (2)–(3) bek.; 87. § 9. pont]. Ezért tehát, bár a kölcsönzött munkavállalókat figyelembe kell venni a foglalkoztatotti létszám megállapításánál a kölcsönvevőnél is, a munkavédelmi képviselő választásakor sem aktív, sem passzív választójogot nem gyakorolhatnak. Így olyan furcsa helyzet is elképzelhető, hogy a száz kölcsönzött munkavállalót foglalkoztató kölcsönvevő egyetlen saját munkavállalója megválasztja magát munkavédelmi képviselőnek.

Míg tehát a kölcsönvevőnél csak a létszámküszöbök szempontjából kell figyelembe venni a kölcsönzötteket, de érdemi jogokat nem gyakorolhatnak, a kölcsönbeadónál – ahol választójoguk is lenne – lényegében értelmetlen munkavédelmi képviseletet létrehozni. Érdemi munkavégzésre ugyanis itt nem kerül sor, így munkavédelmi kockázatok sincsenek. A két „munkáltató” szerepkörének megfelelő szabályozás ezért éppen fordított kellene, hogy legyen, azzal, hogy a kölcsönvevőnél a választójogot a foglalkoztatás bizonyos időtartamához (például fél év) lehetne kötni.

#### ***4.6. Az alternatív vitarendezés lehetőségei a munkavédelmi képviselet esetén***

Ha a Szolgálat Kódexébe a munkavédelmi képviselő is bekerül lehetséges félként, a Szolgálat tanácsadással támogathatja a kölcsönvevő munkavédelmi képviselőjét abban, hogyan járjon el a kölcsönzöttek kapcsán, illetve hogyan mozdíthatja elő a két munkáltató közötti együttműködést a lehető legmagasabb szintű munkahelyi biztonság érdekében.

Ha a vitarendezési eljárások a munkavédelmi képviselő számára is igénybe vehetőek lesznek, úgy mellette fél lehet a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő is, aszerint, ki minősül munkáltatónak a vita tárgya szempontjából.

#### **4.7. Sztrájk**

A munkaerő-kölcsönzés esetében a sztrájkot a kölcsönvevő saját munkavállalói, és az általa kölcsönzött munkavállalók vonatkozásában külön-külön kell vizsgálni. A sztrájkban ugyanis nem feltétlenül vesznek részt mindkét munkavállalói csoportból; nem kizárt, hogy csak a kölcsönvevő saját munkavállalói kezdenek sztrájkba. Ugyan tilos a munkaerő-kölcsönzés a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére [Mt. 216. § (1) bek. b) pont], azaz sztrájktörésre nem lehet felhasználni az intézményt; de ez nem érinti azt a munkaerő-kölcsönzést, amely már a sztrájkot megelőzően is megvalósult. Ilyen esetben a kölcsönzött munkavállaló továbbra is elláthatja a munkáját a kölcsönvevőnél, és nem biztos, hogy érdekelt a kölcsönvevő munkavállalóinak sztrájkjában.

Ennél összetettebb helyzetet jelent az, ha a kölcsönzött munkavállalók sztrájkolnak. Ilyenkor az is nehéz, hogy egyértelműen meghatározható legyen, a sztrájkkövetelést pontosan melyik munkáltató tudja teljesíteni, kivel és miről kell tárgyalni. Sztrájkolhatnak ugyanis a munkavállalók a jobb munkavédelmi körülményekért, amelynek nyilvánvalóan csak akkor van értelme, ha az a konkrét kikölcsönzésre vonatkozik; ebben a kérdésben pedig a kölcsönvevő lesz az érintett munkáltató [Mt. 218. § (4) bek. a) pont], azaz vele kellene megállapodni. Munkabérek követelés esetén formálisan a kölcsönbeadó lesz az a munkáltató, akivel tárgyalni kell, de – a korábban leírt példában is említettek okán – a kölcsönvevő egyetértése nélkül egyáltalán nem biztos, hogy a béremelés realizálódni fog. Ezeknek a megállapodásoknak éppen ezért nem biztos, hogy sok jelentősége van, tekintettel arra, hogy a kikölcsönzés megszűnését követően értelmüket veszítik. A kölcsönvevőnek azt a jogát pedig, hogy megszüntesse – akár a sztrájk bejelentésekor, azonnal – a kikölcsönzést, legfeljebb a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (Sztrájktörvény) általános együttműködést kimondó szabálya korlátozhatja [Sztrájktörvény 1. § (3) bek.]. Ezzel

együtt nem kizárt, hogy a három fél egyeztető eljárást folytasson le, és megállapodást kössön egymással ilyen kérdésekben – az azonban, hogy a kölcsönvevőre „tartós” hatással bírjon, csak akkor érhető el, ha rá kiterjedő hatályú munkaviszonyra vonatkozó szabályban kerül rögzítésre, hogy általában – kölcsönbeadótól és kölcsönzött munkavállalótól függetlenül – a kölcsönzésre vonatkozóan milyen szabályokat kell betartania [lásd még a 3.1. pontot].

## 5. Nemzetközi kitekintés

Míg Magyarországon a szakszervezeti oldal alig van jelen a kölcsönzési ágazatban, és ezért ritkán kerül formális keretek közé a kollektív munkaügyi vita, Európában a szociális partnerek uniós szinten és több tagállamban is meglehetősen aktívak. A munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozását végigkísérték a kölcsönbeadók és a kölcsönzötteket képviselő szakszervezetek egyeztetései. Emellett több tagállamban a kölcsönzött munkavállalóra vonatkozó szabályoknak fontosabb forrásai a kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződések, mint maguk a

jogszabályok. Ezek a gyakorlatok tehát azt bizonyítják, hogy a munkaerő-kölcsönzési ágazattól sem idegen a fejlett, intenzív szociális párbeszéd, amely Magyarországon is kialakítható lehet. Ehhez tud támogatást adni tanácsadási, vagy éppen vitakezelési szolgáltatásaival a Szolgálat.

### ***5.1. Munkaügyi kapcsolatok európai szinten***

A személyzeti szolgáltatók nemzetközi konföderációja, a CIETT 1967. május 17-én jött létre, Párizs székhellyel. Ma World Employment Confederation néven működik. A szervezetnek mára 50 országban vannak tagjai, kizárólag a tagok hozzájárulásából tartja fenn magát. Tagja nemcsak nemzeti érdekképviseleti szövetség lehet, hanem – ha bizonyos feltételeknek eleget tesz – egyéni cég is. A világ legnagyobb személyzeti szolgáltató cégei közül hetet tud a tagjai között ([www.wecglobal.org](http://www.wecglobal.org)).

Az Euro-Ciett a World Employment Confederation egyik regionális bizottságaként jött létre, amelyet az Európai Bizottság a kölcsönzési szektor szociális partnereként ismer el a szociális párbeszéd folyamatában. Ma WEC-Europe néven működik. A szervezet alapvető célkitűzése a

kölcsönzés nagyobb elismertetésének elérése, tekintettel arra, hogy e szektor mennyivel járul hozzá a munkaerő-piacokhoz. A szervezetnek 29 nemzeti szintű munkáltatói szövetség a tagja, továbbá hét egyéni cég (a legnagyobb multinacionális személyzeti szolgáltatók) ([www.weceurope.org](http://www.weceurope.org)).

A szakszervezeti oldalt tekintve, a szolgáltatószektor, köztük a munkaerő-kölcsönzési ágazat munkavállalóit képviselő UNI-Europa az Union Network International (UNI) európai regionális szervezete, amely 2000. január 1-jén alakult meg négy nemzetközi szakszervezet összeolvadásából. A brüsszeli székhelyű szervezetnek mára mintegy 270 nemzeti szakszervezet a tagja. Elsősorban a tagok által fizetett csatlakozási díjakból gazdálkodik, közel 7 millió munkavállalót képvisel. Az UNI-Europa célja, hogy segítse a szociális Európa fejlődését, ennek érdekében az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) aktív tagja ([www.union-network.org](http://www.union-network.org)).

A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv elfogadásának folyamatában a kölcsönzési szektor munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei – az Euro-Ciett és az UNI-Europa – meglehetősen aktívak



voltak. A tagállamok tárgyalásai során több ízben közös nyilatkozatban fejtették ki álláspontjukat, melyben hangsúlyozták, hogy mindkét oldal támogatja a munkaerő-kölcsönzés közösségi szintű szabályozását. Kiemelték, hogy a jövőbeli szabályozásnak egyaránt elő kell segítenie a kölcsönzött munkavállaló védelmét és azt a pozitív szerepet, amit a kölcsönzés a közösségi munkaerő-piacon játszhat. A kölcsönzési szektor munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervei irányelv-átültetési munkálatait is aktívan kísérték állásfoglalásaikkal, tanácsaikkal. Az európai szociális partnerek intenzív tevékenysége arra utal, hogy a szociális párbeszédnek a jövőben is komoly szerepe lesz a kölcsönzéssel kapcsolatos uniós politika alakításában.

## ***5.2. Tagállami példák a kollektív szerződés lehetséges szerepére***

A kölcsönzés kollektív szerződésekkel történő szabályozása az új tagállamokban szinte teljesen hiányzik, ám a régi tagállamokban igen elterjedt. Speciális, csak a kölcsönzési szektorra vonatkozó kollektív megállapodások csak a régi

tagállamokban fordulnak elő, illetve szintén itt jellemző, hogy a munkaerő-kölcsönzést más ágazatokban kötött kollektív szerződések érintik. Ehhez képest az új tagállamokban legfeljebb vállalati szinten találunk példát a kölcsönzött munkavállalókat érintő kollektív alkura.

Az Egyesült Királyságban a szociális partnerek és a kormány 2008. május 20-án kötött egyezségén alapult a kölcsönzési irányelv átültetése. Ez a paktum ahhoz is szükséges volt, hogy a britek áldásukat adják az új irányelvre. A megállapodás ugyanis még a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv tanácsi szavazása előtt olyan jövőbeli szabályozást rögzített, amely szerint az egyenlő bánásmód elvét csak a kikölcsönzések 12. hete után kell majd alkalmazni, és nem minden bérelem tekintetében.

Európában először 2002-ben született kimondottan a kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés, mégpedig Ausztriában, ahol hagyományosan ágazati szinten zajlik a kollektív alku. A megállapodást azóta is rendszeresen felülvizsgálják, utolsó módosítása 2018. január 1-jétől hatályos. A megállapodás 38,5 órás heti munkaidőt alapul véve meghatározza a kölcsönzött munkavállalóknak fizetendő minimális béreket azzal, hogy ha a

kölcsönvevőnél hatályos kollektív szerződés ennél magasabb berről rendelkezik, akkor azt kell alkalmazni. Ha a kölcsönvevőnél nincs kollektív szerződés, akkor a vas- és fémipari ágazati megállapodást kell alkalmazni. Noha a munkaviszony megszüntetésének jogcímeit a megállapodás nem érinti, a jogviszonyban töltött idő hosszával arányosan növekedő felmondási időt biztosít a kölcsönzött munkavállalóknak.

Hollandiában a munkaerő-kölcsönzési ágazatra vonatkozó kollektív szerződés legfontosabb intézménye az ún. fázis rendszer. A munkavállalót az egy kölcsönbeadónál munkában töltött (ledolgozott) hetek száma alapján három fázisba sorolják, amelyek számára egyre kedvezőbb munkakörülményekkel járnak. Így míg az első 78 hétben a munkaviszony a kikölcsönzéssel együtt megszüntethető, 4 év után már a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetési szabályai alá esik. Az állásbiztonság növelésével párhuzamosan a munkavállaló egyre több juttatásra is jogot szerez, például a kikölcsönzések közötti rendelkezésre állás díjazására. A holland szociális partnerek külön alapot, szervezetet is felállítottak a kölcsönzött

munkavállalók képzésének, illetve munkavédelmének támogatására.

A helyi szintű kollektív szerződések vonatkozásában érdekes példával szolgál a német gyakorlat. Egy terjedőben lévő konstrukció lényege, hogy a kollektív szerződést a kölcsönbeadóval (vagy akár többel is) a kölcsönvevőnél működő szakszervezetek kötik meg. Például, egy fémipari szakszervezet 16 kölcsönbeadóval kötött szerződést a BMW-nél foglalkoztatott kölcsönzött munkavállalók munkafeltételeiről, amely kedvezőbb előírásokat tartalmaz a kölcsönzési ágazati kollektív szerződésnél. Ezekben az esetekben tehát a kollektív alku nem a hagyományos felek között zajlik, hanem a szakszervezet „átnyúl” a jogviszonyban álló másik „munkáltatóhoz”, és vele köti meg a megállapodást.

A munkaerő-kölcsönzésről szóló 2008/104/EK irányelv kifejezetten épít arra, hogy rendelkezéseit kollektív szerződések ültessék át a nemzeti jogrendszerekbe, sőt bizonyos körben szabályaitól el is lehet térni kollektív megállapodás alapján (mégpedig éppen a legfontosabb rendelkezés, az egyenlő bánásmód elve kapcsán). Ez minden tagállamban fontos érv lehet a kölcsönzési ágazat

szociális partnerei számára, hogy egymással tárgyalásokat kezdjenek, és saját kezükbe vegyék a kölcsönzés jogi hátterének alakítását.