

Munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó egyes szabályok

A munkaerő-kölcsönzés során irányadó, a kölcsönzés ideiglenességére, továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazására vonatkozó kérdéseivel kapcsolatosan a következők szerint tájékoztatom.

Az ideiglenesség szabálya, öt éves tartam számítása

1. A Munka Törvénykönyve (Mt.) 2011. CV. törvénnyel (Módtv.) történt, és 2011. december 1-jén hatályba lépett módosítása a munkaerő-kölcsönzésnek a kölcsönzés ideiglenességének szabályozását is érintette.

A szabályozás lényege és újdonsága az volt, hogy a kölcsönzött munkavállaló legfeljebb öt éves időtartamra kölcsönözhető. Az öt éves tartam számítása során három szabályra kell tekintettel lenni:

- Az öt éves tartamba beszámít az egy adott kölcsönbeadó által történő kikölcsönzés, tekintet nélkül arra, hogy egymást követően esetleg több kölcsönvevő részére történik a kölcsönzés.
- Az öt éves tartamba beszámít az az idő is, amikor ugyan azon kölcsönvevőhöz történik a munkavállaló kölcsönzése, de több különböző kölcsönbeadóval kötött munkaszerződés alapján.
- Ha az egy adott kölcsönvevőnél egymást követően többször kerül sor az adott munkavállaló kikölcsönzésére, és az előző megszűnése és az új kölcsönzés kezdete között hat hónapnál kevesebb telik el, akkor a két kölcsönzés időtartamát össze kell számítani, amely teljesen független attól, hogy az adott munkavállaló az adott kölcsönvevőhöz ugyan azon kölcsönbeadóval fennálló munkaviszonya, vagy több különböző kölcsönbeadóval létesített munkaviszonya alapján kerül kikölcsönzésre.

A fentiek alapján az öt éves tartam betartását valójában a kölcsönbeadónak és a kölcsönvevőnek is ellenőriznie kell, de egyúttal mindkettő felelőssége a szabály betartása. Ez azért is jelentős, mert a munkaügyi ellenőrzési törvény szerint a munkaerő-kölcsönzési szabályok betartását a felügyelőség nem csak a kölcsönbeadó (mint munkáltató), de a kölcsönvevő részéről is vizsgálhatja.

A szóban forgó szabály betartásához nélkülözhetetlen, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő kölcsönösen tájékoztatást adjanak egymás részére az adott kölcsönzött munkavállaló addigi kikölcsönzéséről, kikölcsönzésének tartamáról.

A kölcsönvevő az öt éves korlátozó szabályt nem tudja azzal „kijátszani”, hogy „átszervezi” a kölcsönzött munkavállalót egy másik kölcsönbeadóhoz, és azon keresztül kölcsönzi a jövőben. Az öt éves időtartamba ugyanis, ahogy fent írtam, be kell számítani az azonos kölcsönvevőhöz, hat hónapon belül történő újabb kikölcsönzést, tekintet nélkül arra, hogy ugyan az, vagy másik cég a kölcsönbeadó.

2. A Módtv. érintette az Mt. 211. §-át, amely kimondta, hogy a fenti, a kölcsönzés ideiglenességére, az öt éves korlátozásra vonatkozó szabályokat azon munkavállalók esetében kell alkalmazni, akiknek a kölcsönzési célú munkaviszonya 2011. december 1-jét követően létesült.

Az Mt-t 2012. január 1-jével ismét módosította a 2011. CXCI. törvény. Ennek 62. § (2) bekezdése a 211. §-t kiegészíti a (7a) bekezdéssel, amely így szól: „(7a) A kikölcsönzés ideiglenességére vonatkozó rendelkezéseket a 2011. december 1-jét megelőzően létesített határozatlan idejű munkaviszonyokban történő kikölcsönzés esetén is alkalmazni kell azzal, hogy a kikölcsönzés időtartamának számítása során kezdő időpontnak 2011. december 1-jét kell tekinteni.”

Az Mt-t módosító két törvény szabályainak együttes alkalmazása alapján tehát a következők szerint kell az öt éves szabályt figyelembe venni:

- ha az akár határozott, akár határozatlan idejű munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya 2011. december 1-jét követően létesült, akkor az öt éves időtartamot 2011. december 1-jétől kell számolni.
- ha a kölcsönzött munkavállaló 2011. december 1-jét megelőzően már munkaviszonyban állt és határozatlan idejű a munkaviszonya, akkor az öt éves szabály rá is vonatkozik, és az öt év számítása 2011. december 1-jén kezdődik.
- ha a kölcsönzött munkavállaló 2011. december 1-jét megelőzően már munkaviszonyban állt, de határozott idejű a munkaviszonya, akkor az öt éves szabály rá nem vonatkozik. Természetesen ha a határozott idejű munkaviszonya lejárt után újabb kölcsönzési célú munkaviszonyt létesít, akkor már az új szabályok szerint kell majd az öt éves korlátozást rá is alkalmazni.

Egyenlő bérezés a kikölcsönzés alatt

1. A Módtv. 2011. december 1-jétől átalakította az egyenlő munkáért egyenlő bér fizetésének a szabályozását is. Ez – leegyszerűsítve – úgy szól, hogy a főszabály az, hogy a kölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés teljes időtartamára (tehát a kikölcsönzés első napjától kezdődően) a kölcsönvevőre jogszabály vagy kollektív szerződés alapján irányadó rendelkezések szerint illeti meg munkabér.

A főszabály alóli kivételt három munkavállalói csoportra lehet alkalmazni:

- a határozatlan idejű munkaviszonyban állókra, amely munkavállalók a két kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönbeadótól munkabér kifizetésében részesülnek,
- a munkaerőpiactól tartósan távollévő személynek minősülő munkavállalóra
- azokra a munkavállalókra, aki a kölcsönbeadónál összességében kedvezőbb díjazásban részesülnek, mint a kölcsönvevő saját állományú munkavállalói.

Az említett három csoportba sorolt munkavállalók esetében a szabály az, hogy csak a kölcsönzés 184. napjától illeti meg őket a kölcsönvevőnél irányadó szabályok szerinti mértékben a személyi alapbér, műszakpótlék, rendkívüli munka ellenértéke, ügyelet, készenlét díjazása. Az egyéb bérelemekre való jogosultság pedig egy, illetve két év elteltével illeti meg a munkavállalót, a kölcsönzés határozatlan, illetőleg határozott ideje alapján.

A fenti két szabály alapján bonyolultabb értelmezési nehézség nem alakulhat ki: a főszabály szerint kell minden munkavállaló részére bért fizetni, aki nem esik a kivétel alá. A kivétel alá eső munkavállalónál pedig a 184 napos, egy, illetve két éves, már korábban is irányadó szabályt kell alkalmazni.

2. A Módtv. érintette az Mt. 211. §-át is, amely kimondta, hogy a munkaerő-kölcsönzés új törvénnyel megállapított szabályait, így az egyenlő munkáért egyenlő bér elve érvényesítésére irányadó rendelkezéseket is azon munkavállalók esetében kell

alkalmazni, akiknek a kölcsönzési célú munkaviszonya 2011. december 1-jét követően létesült. Ez annyit jelent, hogy mindazon munkavállalóknak, akiknek 2011. december 1-jét megelőzően létesült a munkaviszonya, a korábbi Mt. szerint jogosultak a kölcsönvevőnél irányadó járandóságokra, vagyis minden esetben a 184 napos, egy, illetve két éves szabályt kell alkalmazni.

A fenti 211. §-on nem változtatott a 2012. január 1-jétől hatályos Mt. 211. § (7a) bekezdés, hiszen az csak a kölcsönzés ideiglenességére vonatkozó szabályok tekintetében állapított meg új szabályt.

A fentiek alapján a kölcsönzött munkavállalókat esetén a következők szerint kell az egyenlő bérezés elvét alkalmazni:

- ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya 2011. december 1-jét megelőzően létesült, a 2011. december 1-jét megelőző szabályok az irányadók, vagyis a 184. nap, egy, illetve két év elteltével lesz a munkavállaló jogosult a kölcsönvevőnél irányadó munkabérré
- ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya 2011. december 1-jét követően létesült, két eset lehetséges:
 - o a kikölcsönzés első napjától kezdődően megilleti a munkavállalót a kölcsönvevő saját munkavállalóinak járó munkabér,
 - o ha a munkavállaló a kivételek alá esik (így különösen, ha határozatlan idejű munkaviszonyban áll a kölcsönbeadóval és két kikölcsönzés között bérfizetésben részesül), akkor a 184. nap, egy, illetve két év szabály alkalmazásával lesz jogosult a kölcsönvevőnél irányadó bérré.