

A MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉSE

Prugberger Tamás
professor emeritus

Miskolci Egyetem

A 2012. évi I. törvénnyel hatályba léptetett rendszerváltást követő második Munka Törvénykönyv (Mt.) XVII. fejezetét az iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvénnyel az Mt.-ből kivette, és a szövetkezetekről megalkotott 2006. évi X. törvényben (Sztv.) helyezte el. Eme új joghelyzet 2016. szeptember 1-el lépett hatályba azért, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzés, amely a munkaerő-kölcsönzés általános jogintézményének egy speciális formája, a tanév elejétől szövetkezeti jogintézményként kapcsolódjon a szövetkezeti nevelés elvén keresztül a pedagógiához. Ez által a tanuló, valamint a felsőfokú intézmény-hallgató iskolaszövetkezeti tagsági viszonya alapján a szövetkezettől munkaerőt átmeneti munkavégzésre kölcsönkérő cégnél ne mint kölcsön-munkajogviszonyban álló alkalmazott, hanem mint iskolaszövetkezeti tag, tagsági munka-megállapodás keretében végezhesen munkát, amelyhez az iskolaszövetkezet az iparszerűen munkaerő-kölcsönző céghez hasonlóan lényegében egy munkaerő-bérbeadási szerződéssel irányította, amely munkavégzésnél a képzés, a tanítás is hangsúlyt kapjon. 2016. szeptembere előtt is lényegében tagsági jogviszony alapján került sor erre, azonban a jogalkotó a munkaerő-kölcsönzés speciális formájaként kezelte csupán. Úgy látszik azonban, hogy már a 2012. évi új Mt. megfogalmazásakor a jogalkotó a nevelési-képzési szándéokra tekintettel különítette el az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzést a XVII. fejezetben, elkülönítve azt az általános munkaerő-kölcsönzés szabályait tartalmazó XVI. fejezettől, csak akkor még ezt a pedagógiai célkitűzési háttérrel „expressis verbis” nem fogalmazta meg. Ezért akkor úgy tűnt, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzést felesleges volt külön fejezetbe foglalni, mert a munkaerő kölcsönzés speciális formájaként lehetett volna a munkaerő-kölcsönzéssel együtt rendezni. Ez a szemlélet még ma is hat.

Jogdogmatikai szempontból az új szabályozással sem változott meg az intézmény szerkezete, mégis jelentős szempontok figyelembe vételére került sor, amelyek indokoltá tették az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzés bevezetése miatt a kétirányú jogszabály-módosítást. Ugyanis az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzés kikerült az Mt.-ből és bekerült az SzTv.-be. Látszatra ez egy feleslegesnek is mondható technikai megoldás, azonban itt többről van szó.

Ami a munkaerő-kölcsönzést illeti, az egy sajátos háromoldalú jogviszony, amelynek a vállalkozói oldalán van egy olyan ipar-, és munkaügyi hatósági engedéllyel rendelkező cég, amely iparüzésszerűen különböző szakképesítéssel rendelkező munkaerőket munkajogviszony keretében szerződött arra, hogy a vele munkaerő kölcsönzésre, tulajdonképpen munkaerő bérbé vételére szerződő munkáltatóhoz munkavégzésre kirendelje azzal, hogy annak utasításai és ellenőrzése alapján végezze a munkát. A munkaerő-kölcsönzési, lényegében munkaerő bérbélet szerződés alapján kirendelt munkavállaló a munkabérét nem az őt kikölcsönzés (bérbévetel) alapján foglalkoztató cégtől, hanem a munkaerőt kölcsönző

(bérbeadó) cégtől kapja meg. E cég egyúttal a munkáltatót, valamint a munkavállalót terhelő adónak és társadalombiztosítási járulékoknak részben a bérből való levonásáról gondoskodik és a munkavállaló után fizetendő saját járulékbefizetési kötelezettségeivel együtt befizeti a Nemzeti Adó és Vámhivatalnak Magyarországon, illetve az európai országok többségében a társadalombiztosítási (nyugdíj-, és egészségbiztosítási) pénztárhoz, valamint az adóhivatalhoz. E tekintetben szinte semmiben sem különbözik a munkaerő-kölcsönzéstől az iskolaszövetkezeti tagsági viszonyon alapuló munkaerő-kölcsönzés. Az iskolaszövetkezet szintén ugyanazzal a kikölcsönzési, ill. bérbeadási szerződéssel rendeli ki tagját a kölcsönbe, illetve bérbe vevő céghez dolgozni, akivel a szerződést megkötötte. Ezért ez a szerződés ugyanolyan bérleti jellegű szerződés, mint amilyen a munkaerőt kölcsönző cég és a munkaerőt e szerződés alapján foglalkoztató cég között fenn áll. Szerkezetét illetően a szövetkezet és a tagja közötti, kölcsönzésre irányuló tagsági megállapodással megkötött foglalkoztatási viszony, vagyis a kikölcsönzésre irányuló szövetkezeti tagsági munkajogviszony semmiben sem tér el a munkaerő kölcsönzésre felvett munkavállalók jogviszonyától. Mind a kettőnél fennáll a kikölcsönző részéről a kirendelési jog az azzal összefüggő tájékoztatási kötelezettséggel.

A lényeges különbség mégis csak az, hogy a kölcsönző cég nem egy profitorientált jellegű iskolaszövetkezet. Az iskolaszövetkezetnek ugyanis az a feladata, hogy a középfokú vagy felsőfokú iskolai tanulmányokat folytató tagjainak elősegítse tanulmányai finanszírozását azzal, hogy munkalehetőséghez, illetve munkavégzésre történő kirendeléssel jövedelemhez juttatja. Ezen kívül minden iskolaszövetkezet az által, hogy „ex lege” valamely oktatási intézményhez kell, hogy tartozzon (2016. évi XLIX. törvénnyel módosított Sztv.), helyzeténél fogva olyan munkára irányuló kirendelést folytat, ami a hallgató, ill. a tanuló részére tanulmányainak az elméleten túlmenő gyakorlati elsajátítását biztosítja. A cél, legalább is ez. Ennek biztosítékait a törvénymódosítás előírásai a szövetkezeti elvek, különösen a szövetkezeti nevelés és oktatás klasszikus elve alapján biztosítják. Ezzel az iskolaszövetkezet a diákokat, hallgatókat a nyitott tagság elve alapján fennálló tagbelépés önkéntességére alapozva [Ptk. 3:35. § (1) bek.] az iskolaszövetkezeti hálózat a foglalkoztatás és a képzés elősegítésével összefüggő jogpolitikai célt valósít meg.

Ezért, bár első látásra úgy tűnik, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzés az Mt. XVI. fejezetében szabályozott munkaerő-kölcsönzés speciális formája, ahol a különbség csak az, hogy iparszerűen működő profitorientált munkaerő-kölcsönzést, vagyis munkaerő-bérbeadást fiatalok nevelésében, az életre szóló felkészítésében közreműködő speciális szövetkezet végzi non profit jelleggel. Ugyanakkor a kikölcsönzésre és az ebből adódó kiküldésre irányuló foglalkoztatói utasításadási jog a szövetkezet, mint munkaadó részéről ugyanolyan, mint az Mt. 218. §-ában leírt munkaerő-kölcsönzésnél. Különbség talán csak annyi, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzésnél főszabályként többségben fiatalok a foglalkoztatottak, míg az Mt. XVI. fejezete szerinti munkaerő-kölcsönzésnél a kölcsönzésre, azaz a bérbeadásra kerülő munkavállalók többsége teljes cselekvőképességgel rendelkező személy, akinek a kölcsönkérővel, vagyis a bérbevevővel fennálló foglalkoztatással és munkavégzéssel összefüggő jogok és kötelezettségek semmiben sem különböznek az Mt. szerinti munkaerő-kölcsönzéstől. Fiatalok esetében is ugyanazokat a szabályokat kell alkalmazni, mint amelyeket az Mt. valamennyi fiatalok foglalkoztatására általánosságban előír a munkaviszony létesítésével összefüggő 15 év alatti, 15-16. és 16.-18. év közötti kor, munkaegészségügyi szempontból pedig a 16. életév alatti és az a feletti kor alapján történő bontásban (rövidebb munkaidő, pihenőidő, szabadság, túlmunka tilalma).

Hasonlóképpen nem áll fenn jogdogmatikailag különbség a két munkaerő-kölcsönzési formánál. A munkaerő-kölcsönző cég és a munkaerőt kölcsönadó iskolaszövetkezeti tagot kikölcsönző, vagyis „bérbe adó” szövetkezet, valamint az Mt. szerinti kölcsönbe adó és kölcsönbe vevő cég közötti munkaerő bérbe adás-vételi jogviszony alapján ugyanis a kölcsönző vállalatnak, illetve szövetkezetnek kötelessége ellenőrizni, hogy a kölcsönbe vevő cég betartja-e a fiatalokú kölcsönmunkásokat, illetve foglalkoztatottakat speciálisan és minden munkavállalót, foglalkoztatottat általánosan óvó munkavédelmi előírásokat.

Ezzel szemben e két típusú munkaerő-kölcsönzésnél eltérő jelenség a 2016. évi XLIX. törvény hatályba lépése óta az, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzés esetében nemcsak háromoldalú jogviszony áll fenn, mint az Mt. szerinti munkaerő-kölcsönzés esetében, mivel az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzésnél még egy negyedik jogviszony is beékelődik. Ugyanis az itt említett törvény 1. és 3. §-a értelmében a Sztv. (2006. évi X. tv.) 7.-től a 9.-ig terjedő szakaszainak új előírásai szerint nemcsak az iskolaszövetkezet és a tagja, hanem az iskolaszövetkezet és a fenntartója között is fenn áll egy jogviszony, ami kihat az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzésre is. A 2016. évi XLIX. tv. által az Sztv.-nek itt novellázott szakaszainak új előírásai szerint az iskolaszövetkezetnek és alapításának a célja, hogy az adott oktatási intézményben folyó elméleti oktatás gyakorlati oldalát bemutassa, vagyis a tanuló, illetve a főiskolai/egyetemi hallgató megszerezze azokat az alapvető gyakorlati tapasztalatokat, amelyeket az elméleti oktatás során elsajátított. Ennek érdekében alapíthat közoktatási és felsőfokú oktatási intézmény fenntartó intézményének a hozzájárulásával iskolaszövetkezetet, amelynek jogi személyként tagja kell, hogy legyen az alapító oktatási intézmény is, a felügyelő bizottságban pedig hivatalból részt kell, hogy tagként vegyen az intézmény fenntartója által delegált személy.

Az iskola alapszabályának a megalkotásához, pontosabban érvényességéhez szintén a fenntartó jóváhagyása szükséges. Figyelembe véve a felsőfokú tanintézményeket megillető autonómiát, illetve önkormányzatiságot, a fenntartót megillető jogokat a felsőfokú intézmény szenátusa gyakorolja. Az iskolaszövetkezet és a vele e törvény alapján novellázott Sztv. a foglalkoztatás-elősegítés egyik aktív jellegű eszközét, a képzést és az átképzést segíti elő a maga módján. Ugyanis a képzés a szövetkezetnek, mint speciális gazdasági társaságnak a klasszikus szövetkezeti elveken alapuló funkciója. Ennél fogva a még tanuló diákok és hallgatók, mint leendő élő munkaerők felkészültségi színvonalát emeli ez a jogintézmény. Ezzel közvetett módon az iskolaszövetkezet az állam foglalkoztatás-politikai feladatainak az elősegítéséhez is hozzá járul.

Ezzel függ össze, hogy az iskolaszövetkezet a tagjával nem munkaszerződést, vagy vállalkozási szerződést, hanem szövetkezeti tagsági munka-megállapodást köt, mivel e megállapodásba foglaltak egy része éppen azzal függ össze, hogy a szövetkezet a tagját nemcsak kirendeléssel foglalkoztatni, hanem közvetlenül valamint a foglalkoztatón keresztül nevelni, oktatni is hivatott. Ennek keretében a gyakorlati tapasztalatok megszerzésének a munka-kiközvetítéssel történő elősegítésével a tanultak elmélyítésére hivatott. Az lenne jó, ha ez még kiegészülne az iskolaszövetkezet és a tagja, illetve tagjai közötti olyan rendszeres időközönként szakmai és kulturális konzultációkkal, amelyeket valamikor az Eötvös kollégiumban, valamint a népi kollégiumok hálózatában folytattak. E csoportos konzultációk mellett szóba jöhetne még egyéni konzultáció is, hasonlóan miként ez az angol egyetemi college-okban kialakult. Ehhez azonban szükséges volna, hogy a tanintézményt ilyen tevékenység tekintetében képviselő oktatók egymást felváltva, rotációs rendszerben, mintegy tutorként rendelkezésre álljanak és ilyenről az iskolaszövetkezeti tagsági szerepet ellátó tanintézmény gondoskodik. Lényegében ezért került preferálásra a munkaszerző-

déssel való foglalkoztatás helyett a tanulóifjúság körében az iskolaszövetkezeti tagsági megállapodás, mégpedig annak munka-megállapodási formája. Ha ugyanis egyszerűen a foglalkoztatás lenne a lényeges, elegendőnek látszana az Mt.-ben meghagyni az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzést, utalva arra, hogy a foglalkoztatással összefüggésben az iskolaszövetkezetnek és a tagnak a kikölcsönzéssel összefüggő viszonyában az Mt. 96-ik pontjába foglalt szabályok, míg a foglalkoztatás vonatkozásában a fiatalok védelmére vonatkozó előírások az irányadóak. Ezt az iskolaszövetkezetekre vonatkozó módosítási tv. 4.§-a alapján novellázott Sztv. 10/A. §-ának (3) bekezdése kifejezetten meg is erősíti. Ebből adódóan az iskolaszövetkezet és a tag egymás irányában fennálló viszonyának keretei között az iskolaszövetkezet ugyanúgy alkalmazhatja a tagsági munka-megállapodás felmondásával a kölcsön-munkavégzésre irányuló jogviszony felmondását, mint ahogy erre a kölcsönző cég jogosult azokban az esetekben, amikor hosszabb időn keresztül nem tudja kikölcsönözni a tagját, vagy annak munkájával a kölcsönbe vevő cég nincsen megelégedve. Ha pedig a kikölcsönzött szövetkezeti tag a kölcsönbe vevő cégnek a munkavégzés során kárt okoz, az Mt. 99. pontjának analógiájával a munkaerő-kölcsönző céghez hasonlóan az iskolaszövetkezet is a teljes kárért felel, viszont regressz igényel a kártokozó iskolaszövetkezeti taggal szemben a munkavállalói korlátozott felelősség szabályai alapján léphet fel. Az iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvénymódosításokról szóló tv. 4. §-a alapján az Sztv. 10/B. §-ának (2) bekezdése minderről utaló szabályként szól.

Az iskolaszövetkezet munkaerő-kölcsönzést azért is volt a szövetkezeti nevelésen és képzésen túlmenően speciálisként rendezni, mivel napjaink globalizálódott neoliberalis piacgazdaságában foglalkoztatás-erkölcsi alapon megkérdőjelezhető a munkaerő-kölcsönzés mai alkalmazása, amely arra irányul, hogy minél kevesebb bérért lehessen munkavállalókat foglalkoztatni és adott esetben könnyen lehessen tőlük szabadulni. Kialakult joggyakorlat ugyanis főleg német jogterületen, amit egyébként a magyar is követ, hogy a kölcsönmunkaerő illetménye jóval alacsonyabb, mint a rendes munkavállalóké. Ezért foglalkoztatnak a multinacionális nagyvállalatok nagy számban kölcsönmunkaerőt azokban az államokban, ahol a munkaerő-kölcsönzés engedélyezett. Több európai országban ugyanis morális megfontolásból éppen emiatt a munkaerő-kölcsönzés nem engedélyezett (lásd Belgium). E körülmények indokolták, hogy a munkaerő kölcsönzés iskolaszövetkezeti formáját az Sztv. is rendezze az Mt.-re történő utalás mellett.

Ezzel összefüggésben utalnék azonban egy problémára, nevezetesen arra, hogy a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv értelmében egy munkaerő-kölcsönző cég és egy munkaerőt kölcsönvevő cég között huzamosabb kölcsönzési jogviszony öt évnél tovább nem tarthat, a kikölcsönzött személy pedig a kiküldési irányelv értelmében egy évig dolgozhat a kiküldött, illetve a kikölcsönzött cégnél, ami egyszer szintén legfeljebb csak egy évi időtartamra meghosszabbítható. Ennek oka, hogy munkaerő-kölcsönző cégek más államokban, de a sajátjukban sem foglaljanak el munkahelyeket munkanélküli és munkát kereső személyektől. Ez az irányelvi előírás indokoltan korlátozza a szolgáltatások szabad áramlásáról szóló irányelvet. Minderről azonban a mai magyar Mt. egyáltalán nem vesz tudomást. Itt tehát egy súlyos joghézag áll fenn a mai magyar munkajogban, amit sürgősen az európai uniós normáknak megfelelően megszüntetni kellene.

E tanulmány időszerűségét Bobvos Pál 65. születésnapjára készített köszöntésén és azon kívül, hogy gazdag tudományos kutatói pályafutását egy igen színvonalas szövetkezeti jogi monográfiával koronázta meg, az is megadja, hogy az iskolaszövetkezeti munkaerő-kölcsönzésről szóló itt elemzett új törvény ismét előbányászta a „jogi múzeumból” a szövetkezeti tagsági munka megállapodást. A szövetkezeti tagi munkamegállapodás, a szövetkezet és a

tagja közötti háztáji gazdasága között létesülő termék eladásra létesülő tagi megállapodás, valamint a tagsági kölcsön virágkorát élte az 1970-es a 80-as években. Sőt, a 80-as évek végétől az állami vállalatoknál kialakult egyéni és kiscsoportos belső vállalkozások – ahol az egyéni és a csoportvállalkozások alanyai az ott dolgozók voltak –, a vállalatvezetéssel hasonló belső munkamegállapodásokat kötöttek. A kifejezetten szövetkezeti jellegükről 1979-ben jelent meg monográfiám a Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó gondozásában „Tagsági megállapodások a szövetkezetekben” címmel, ahol a szövetkezeti tagsági megállapodások itt megjelölt valamennyi formáját feldolgoztam nemzetközi kitekintés mellett. Ezt követően, nem egészen egy évtized múlva jelent meg 1988-ban a szövetkezeti öngazgatáshoz közelítő állami vállalati reformot követően a Szövetkezeti Kutató Intézet könyvsorozatának 207. számú kötetében „A belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati vállalatoknál” című munkám, amely valamennyi vállalati típusban elterjedt e tagsági, munkavállalói megállapodásokat dolgozta fel. Az előbbieket a szövetkezeti tagsági jogviszony, míg az utóbbiak a munkajogviszony keretén belül alakultak ki. Az iskolaszövetkezeti tagi munkaerő-kölcsönzés új jogi szabályozásából az tűnik ki, hogy a tagi megállapodásoknak valamennyi gazdasági társaságban és munkaközösségben, sőt még a polgári jogi társaságban is realitása van, az egyesületek esetében pedig még a tagi kölcsönnek is. A gazdasági társaságok tagjainak a társaságba történő eszközbevitelét, vagyis az apportálást is ilyen vagyoni beviteli megállapodásokkal lehet megoldani. Újabban már kezdik alkalmazni is a gyakorlatban. Úgy tűnik, hogy a gazdasági társaságok és a tagjaik közötti belső megállapodások kezdenek újra éledni, és amint azok a jogintézmények, amelyeket e két munkában feldolgoztam, reneszánszukhoz közelednek, miként egyre nagyobb jelentőséget kap a szövetkezeti társasági forma is, ami megnöveli Bobvos Pál tankönyvként is használt szövetkezeti monográfiájának a jelentőségét is.