

**Kártyás Gábor**

*Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

*Témavezető: Gyulavári Tamás*

## **KÖLCSÖN MUNKAVÁLLALÓ VISSZAJÁR A MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZÉSRE IRÁNYULÓ MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE**

A munkaerő-kölcsönzés olyan háromoldalú atipikus munkaviszony, ahol a munkavállaló nem azzal a munkáltatóval áll munkaviszonyban, akinél ténylegesen munkát végez (kölcsön-vevő), hanem azzal az ügynökséggel, aki őt ehhez a munkáltatóhoz kikölcsönözte (kölcsönbeadó). A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése kapcsán több sajátosságot kell kiemelni. Egyrészt, a jogviszony háromoldalú szerkezetéből eredően el kell határolni a munkaviszony és a foglalkoztatás megszűnését: nem feltétlenül eredményezi ugyanis a munkaviszony végét, ha a munkavállaló foglalkoztatása az aktuális kölcsönvevőnél véget ér. Másrészt, a jogviszony hárompólusú szerkezetéből eredően a munkaviszony megszüntetése körében is szétbomlik a munkáltatói jogkör és felelősség. Az e sajátosságok igényelte speciális szabályozást csak részben érhetjük tetten a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezéseiben. Bár a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésére számos, az általánostól eltérő szabály vonatkozik, ezek indokoltsága sok esetben megkérdőjelezhető. Az alábbiakban összefoglalom, a munkaerő-kölcsönzés mely vonásai miatt van szükség a munkaviszony megszüntetésének speciális előírásokra, és megvizsgálom, ennek mennyiben felel meg a hazai szabályozás.

### **1. A kikölcsönzés megszüntetése és kihatása a munkaviszonyra**

Egy munkavállaló kikölcsönzése két esetben érhet véget. Egyrészt, ha maga a munkaerő-kölcsönzési szerződés szűnik meg akár automatikusan, akár a felek akaratából. Másrészt, egy konkrét munkavállaló foglalkoztatása megszűnhet úgy is, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás hatálya fennmarad. Ide tartozik, amikor a kölcsönvevő mintegy szavatossági igényt érvényesít, és ha bármilyen okból a munkavállaló nem látja el feladatait, úgy vagy egy másik munkavállaló kikölcsönzését kéri, vagy e részében felmondja a szerződést. Erre alapvetően azért van mód, mert a munkaerő-kölcsönzési szerződés nem perszonifikált, azaz tipikus esetben a kölcsönbeadó nem egy név szerint megjelölt, konkrét munkavállaló rendelkezésre bocsátására vállal kötelezettséget, hanem csak arra, hogy

munkaerőt biztosít a kölcsönvevőnél egy adott munkakör betöltésére, egy adott időre. Ha a kikölcsönzött munkavállaló nem alkalmas ennek a szolgáltatásnak a megvalósítására, úgy a kölcsönvevő – hibás teljesítés alapján – nem köteles elfogadni ezt a kölcsönbeadó részéről teljesítésnek. Mivel e körben a munkajogi szabályok nem relevánsak, a kölcsönvevő akkor is szavatossági igényt érvényesíthet, ha a munkavállaló jogszerű mentesülés miatt nem végez munkát, például mert keresőképtelen beteg, terhes, vagy valamilyen elháríthatatlan akadály miatt nem tud a munkahelyén megjelenni. A munkaerő-kölcsönzés jelentette rugalmasság egyebek mellett éppen abban jelentkezik, hogy – a hagyományos munkaviszonnyal szemben – ezek a kockázatok nem a tényleges foglalkoztatót, hanem a kölcsönbeadót terhelik.

Akkor is a kölcsönzési szerződés hatályának fennmaradása mellett szűnik meg a kikölcsönzés, ha a kölcsönvevő működésével összefüggő okból – tehát nem a munkavállaló nem megfelelő munkavégzése, vagy magatartása miatt – küldi vissza a kölcsönzött munkavállalók egy részét. Olyan megállapodás is lehetséges ugyanis, amely alapján a kölcsönvevő – bizonyos létszámkeretek között – szabadon változtathatja az aktuálisan kikölcsönzött létszámot.<sup>1</sup> Ilyen esetben a kölcsönzött munkavállaló visszaküldése csak akkor jár egyben a kikölcsönzési szerződés megszűnésével is, ha egy adott időszakban a leépítés aránya eléri a megállapodásban megadott mértéket (pl. 50 %-ot). Az is a felek megállapodására bízott kérdés, hogy a kölcsönvevő milyen esetekben, milyen előzetes értesítés mellett stb. küldhet vissza egy munkavállalót a kölcsönbeadóhoz.

A munkaerő-kölcsönzés egyik legfontosabb sajátossága tehát, hogy ha megszűnik a kikölcsönzés, ez a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti.<sup>2</sup> A változás csak annyit eredményez, hogy a munkavállaló nem lesz foglalkoztatva addig, amíg a kölcsönbeadó egy másik kölcsönvevőhöz újra ki nem kölcsönzi; munkaviszonya viszont ezen átmeneti időszak alatt is fennmarad. A kölcsönbeadó számos kölcsönvevővel fennálló kapcsolatrendszerre garanciát jelenthet arra, hogy az aktuális foglalkoztatójukat érintő gazdasági visszaesés ellenére sem szűnik meg munkaviszonyuk, mivel munkájukat egy másik kölcsönvevőnél – esetleg egy másik ágazatban – folytathatják. Másrészt, ebből ered a munkaerő-kölcsönzés több olyan sajátossága, amelyet a hagyományos munkaviszonyhoz képest előnyének lehet tekinteni a munkavállaló szempontjából. Ide tartozik a dinamikus munkakörnyezet, a tapasztalatszerzési lehetőség, és feladatokat változtatossága, miközben a munkaviszony folyamatossága fennmarad.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ezt a konstrukciót nevezik angol terminológiával labour pool-nak

<sup>2</sup> Hozzá kell tenni, hogy az összefüggés fordítva sem áll fenn. Tehát, a munkaviszony megszűnése sem jelenti feltétlenül a kölcsönzési szerződés végét, hiszen mód van a munkavállaló cseréjére, pótlására. Ez különösen abban az esetben fordulhat elő, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg, éppen egy kikölcsönzés tartama alatt. Ilyen esetben a kölcsönbeadó egy másik munkavállalót küld a kölcsönvevőhöz.

<sup>3</sup> CIETT 2002, 8. o.

Egyes országok munkajogában ismertek olyan szabályok, amelyek kimondottan arra irányulnak, hogy a munkaerő-kölcsönzés e sajátossága a gyakorlatban valóban érvényesüljön. Például, a német jogban 1972-től egészen 2004-ig érvényesült az ún. szinkronizálási tilalom, amely szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződés időtartama – a nagyon rövid időtartamú kikölcsönzések kivételével – nem lehetett azonos a kikölcsönzési szerződésével, hanem az előbbinek legalább 25 %-kal hosszabbnak kellett lennie.<sup>4</sup> Ez garantálta, hogy a kölcsönzött munkavállalónak legyen elvi lehetősége arra, hogy több kölcsönvevőnél is foglalkoztassák. Ezt a szabályt azonban a gyakorlatban számos kritika érte, amit jól mutat, hogy a kölcsönbeadók a szektor terjeszkedése előtti legfőbb akadálnak tekintették.<sup>5</sup> A szinkronizálási tilalom ellenére a kikölcsönzések időtartama továbbra is rövid maradt – a kilencvenes években az esetek kétharmadában nem haladta meg a három hónapot –, így az ezredfordulón a szabályozás átfogó felülvizsgálata során hatályon kívül került.<sup>6</sup> A német reform új koncepciója inkább a kölcsönzött munkavállaló státuszát, törvényi védelmét közelítette az általános szabályok szerintihez, és ezzel párhuzamosan lebontotta a kölcsönzés előtti korábbi korlátozásokat és tilalmakat.<sup>7</sup>

Az első kikölcsönzésen túlnyúló munkaviszony elvben azzal is garantálható, ha a kölcsönbeadó csak akkor köthet szerződést a kölcsönvevővel, ha az annak teljesítéséhez szükséges munkaszerződéseket már megkötötte. A két szerződés szoros tartalmi összefüggése miatt azonban a szerződéskötés időrendjére vonatkozó előírások álláspontom szerint aligha érhetnek el jelentős gyakorlati hatást. Hiába tekinti a szabályozás a munkaszerződést a kölcsönzési szerződés jogi előfeltételének, ha egyébként a pontos munkaerő-igényt (pl. szakértelem, gyakorlat vonatkozásában)

---

<sup>4</sup> ANTONI, Manfred – JAHN, Elke J.: Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies? IZA Discussion Paper No. 2343, 2006, 5. o.

<sup>5</sup> A munkavállaló foglalkoztatási esélyeinek javítása mellett ugyanis a szinkronizálási tilalom jelentősen megnehezítette a kölcsönzési tevékenységet, különösen a gyakori keresleti ingadozással járó szektorokban, ahol a munkáltatók rendszertelenül, rövid időre, de egyszerre általában nagy létszámú munkavállalót kölcsönöznek. A tilalom gondot jelentett a speciális szakértelmű munkavállalók kölcsönzésénél is, akiket egy-egy konkrét munkáltatón kívül máshol nem lehet elhelyezni. Éppen e nehézségeknek köszönhető, hogy a szabály alól számos kibúvót talált a gyakorlat, például azzal, hogy a kikölcsönzés végeztével a munkaviszonyt próbaidő alatt, vagy – formálisan, valamilyen ellenszolgáltatásért cserébe – a munkavállaló által szüntették meg. ANTONI, Manfred – JAHN, Elke J.: i.m. 7. o.; WEISS, Manfred: Germany. In: BLANPAIN, Roger (szerk.): Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004, 131. o.

<sup>6</sup> AHLBERG, Kristin: AHLBERG, Kerstin: Germany: „Premature Implementation” of the Draft Directive – In Spite of Resistance in the Council. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing 2008, 123. o.

<sup>7</sup> SCHIEK, Dagemar: Agency Work – from Marginalisation towards Acceptance? Agency work in EU Social and Employment Policy and the „implementation” of the draft Directive on Agency work into German law. German Law Journal, Vol. 05. No. 10. 2004, 1249. o.

az utóbbi rögzíti, illetve az alapvető munkafeltéteket is ez határozza meg.<sup>8</sup> Így ez a megoldás több gyakorlati nehézséget szülne, mint amennyivel elősegítené a munkavállaló védelmét.

A francia szabályozás arra az esetre ad védelmet a munkavállalónak, ha a kikölcsönzés a kölcsönvevő súlyos szerződésszegése miatt, a kölcsönbeadó azonnali hatályú felmondása miatt szűnik meg. Ilyenkor a kölcsönbeadó a munkavállalónak három napon belül azonos időtartamú, másik kikölcsönzést köteles biztosítani, vagy ki kell fizetnie a kiesett időre járó bért. Mivel ezt az esetet a kölcsönvevő súlyos szerződésszegése alapozza meg, a kölcsönbeadó a munkavállalónak teljesített kifizetést kárként átháríthatja a kölcsönvevőre.<sup>9</sup>

Végül, a munkaviszony és a kikölcsönzés időtartamának egymástól való eltávolítását szolgálja az a magyar előírás, amely szerint a kölcsönbeadó csupán arra tekintettel, hogy a munkavállalót nem tudja kikölcsönözni, csak akkor élhet felmondással, ha ez az időszak meghaladja a 30 napot.<sup>10</sup> Hasonló megoldást a holland jog is ismer. A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó törvényi szabályozás felhatalmazásával élve a nemzeti szintű szociális partnerek olyan kollektív szerződést fogadtak el, amely hosszabb idejű kikölcsönzést tesz lehetővé, mint a törvény, de amelyhez a munkaviszony időtartamának növekedésével arányosan több garancia és védelem társul. Így a huzamos tartamú munkaviszony esetén a munkavállalónak a kikölcsönzések között is jár bérezés, amely alól csak akkor mentesül a kölcsönbeadó, ha megfelelő új kikölcsönzést ajánl fel számára. Figyelmet érdemel, hogy ha nincs felajánlható állás, úgy a munkaviszony megszüntetésére csak a munkaügyi hatósági engedélyvel kerülhet sor.<sup>11</sup>

## **2. Munkáltatói jogok és kötelezettségek a munkaviszony megszüntetése körében**

A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása sem egyszerű, amely egy amerikai szerző megfogalmazása szerint szinte szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.<sup>12</sup> Ez a „zavarodás” a munkaviszony megszüntetése körében abban áll, hogy az általánosan mondható

<sup>8</sup> VIGNEAU, Christophe: Temporary Agency Work in France. Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 23:45 2001, 50. o.

<sup>9</sup> VIGNEAU, Christophe: VIGNEAU, Christophe: France: Another Approach to Flexicurity. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing, 2008, 93-94. o.

<sup>10</sup> Mt. 193/J. § (3) bek. c) pont

<sup>11</sup> VISSER, Dieuwke – PLESSEN, Willem – JACOBS, Antoine: The Netherlands. In: Blanpain Roger (szerk.): Temporary Agency Work and the Informational Society. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004, 239-240. o.

<sup>12</sup> GONOS, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. Law and Society Review, Vol. 31. No. 1. 1997, 86. o.

koncepció szerint a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn,<sup>13</sup> ezért a munkaviszony megszüntetésére is ő jogosult, ám a munkavállaló erre alapot adó magatartását, eljárását a kölcsönvevő tudja nyomon követni, megítélni és adott esetben bizonyítani. Ezért a munkaviszony megszüntetése során a kölcsönvevőnek is van – kellene, hogy legyen – bizonyos felelőssége, szerepe. Ebből ered az a sajátosság is, hogy bár formálisan egyenlőséget biztosít, mégsem elegendő, ha a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére is. A jogviszony jellegére tekintettel ugyanis óhatatlanul szükség van speciális szabályokra is.<sup>14</sup>

Miközben a magyar jog szerint is a kölcsönbeadó átruházhatatlan joga a munkaviszony megszüntetése – és ezzel párhuzamosan a munkavállalónak is vele kell közölnie megszüntető nyilatkozatát<sup>15</sup> –, az Mt. egy helyen a kölcsönvevő szerepére is utal. Kimondja, hogy a kölcsönvevő által közölt ok alapján az azonnali hatályú felmondásra akkor kerülhet sor, ha a kölcsönvevő a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül, írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót. Ebben az esetben a kölcsönbeadónak az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló tizenöt napos határideje az írásbeli tájékoztatás kézhezvételétől számít.<sup>16</sup> Észre kell venni azonban, hogy ez a szabály csak a nyilatkozattételi határidőkről szól, de ebből nem következik, hogy a kölcsönvevő köteles lenne az információkat átadni. Nem véletlen, hogy a gyakorlatban a kölcsönvevő csupán visszaküldi, „leépíti” a kölcsönzött munkavállalót, másikat kérve helyette, anélkül, hogy ezt részletesen indokolná. Ellenkező esetben ugyanis az indok valós, okszerű voltáért felelősséget kellene vállalnia, ha annak alapul vételével a kölcsönbeadó felmondást, vagy azonnali hatályú felmondást közöl.<sup>17</sup> Ezzel viszont lehetetlen helyzetbe hozza a kölcsönbeadót, aki a legsúlyosabb munkavállalói magatartás esetén sem ismeri elég pontosan a tényeket ahhoz, hogy jogi kockázatok nélkül megszüntesse a munkaviszonyt. Ez a helyzet elkerülhető, ha a kölcsönzési szerződésben a kölcsönvevő vállalja, hogy ilyen esetekben részletes tájékoztatást nyújt a kölcsönbeadónak, és annak tartalmáért felelősséget vállal.

Kivételként érdemes megemlíteni az ír szabályozást, ahol 1993 óta az *Unfair Dismissals Act* a kölcsönvevőt tekinti a felmondás jogszerűségéért felelős munkál-

---

<sup>13</sup> Kivételt képez ez alól az Egyesült Királyság és Írország, ahol az eset összes körülményei alapján minősülhet munkáltatónak a kölcsönbeadó, vagy a kölcsönvevő. ARROWSMITH, James: *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, 11. o.

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ, Miguel C. – ROYO, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004, 176. o.

<sup>15</sup> Mt. 193/E. § (2) bek.

<sup>16</sup> Mt. 193/K. § (6) bek.

<sup>17</sup> KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. évf. 10. szám, 2008, 30. o.

tátónak, függetlenül attól, hogy egyébként más tekintetben – például a bérfizetés szempontjából – a kölcsönbeadó munkáltató.<sup>18</sup> Ez a megoldás jól leképezi azt, hogy a munkavállaló magatartásával összefüggésben közölt felmondás ténybeli alapján amúgy is csak a kölcsönvevő tudja megítélni, ami akkor is követésre érdemes lehet, ha egyébként kétségtelenül rontja a kölcsönzés, mint szolgáltatás vonzerejét.

### **3. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetési rendszerének karaktere a magyar szabályozás alapján**

A magyar jogalkotó a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat alkotott a kölcsön-munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra. A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsön-munkavállalóra nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai,<sup>19</sup> rövidebb a felmondási idő,<sup>20</sup> és 2009. június 19-ig a felmondási tilalmakat sem kellett alkalmazni. Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.<sup>21</sup> A megszüntetési rendszer eltérő jellegét a jogalkotó az egyes megszüntetési jogcímek sajátos elnevezésével (felmondás, azonnali hatályú felmondás) is megerősítette.<sup>22</sup> Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okoz ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következtelenek, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvet problémákat.<sup>23</sup>

Ezeket az aggályokat a jogalkotó egyáltalán nem kezelte, mivel a megszűnés-megszüntetés szabályai máig szinte azonosak a kezdeti, a 2001. évi XVI. törvénnyel bevezetett rendszerrel. Erre tekintettel különösen jelentős az Alkotmánybíróság (AB) 67/2009. (VI. 19.) számú határozata, amely – többek között – részletesen elemezte a kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokat. Az alábbiakban a hazai szabályozás karakterét a bevezető törvény miniszteri indokolása és az AB határozat alapulvételével mutatom be.

A 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása szerint a kölcsönbeadók akkor tudnak gazdaságosan működni, ha mindig olyan létszámú és összetételű munkavállalói állományt tartanak fenn, amelyre a piacon kereslet mutatkozik. Éppúgy előfordulhat a növekedő munkaerő-igény miatti gyors létszámbővítés, mint az,

<sup>18</sup> CONROY, Pauline – PIERCE, Maria: Temporary agency work: national reports. Ireland. 2002, 7-8. o.

<sup>19</sup> Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>20</sup> Mt. 193/J. § (4) bek.

<sup>21</sup> Mt. 193/M. §

<sup>22</sup> SUBA Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: A Munka Törvénykönyve Magyarázata, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006, 858. o.

<sup>23</sup> Számos eltérő szabályt logikusan nem magyarázhatónak, jogpolitikai szempontból nem méltányolhatónak tart KENDERES György is. KENDERES György: A munkaviszony, ezen belül különösen a munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, valamint megoldásának alternatívái. Ph.D értekezés, Miskolc, 2006, 168. o.

hogy a hirtelen gazdasági visszaesés miatt számos kikölcsönzést mondanak fel a partnerek. Ha ilyen esetben a felduzzadt munkavállalói állománytól csak az általános szabályok szerint tudna megszabadulni a kölcsönző ügynökség, az komoly anyagi terhet jelentene. A jogalkotó a rugalmasabb szabályokat a munkavállaló szempontjából is indokoltnak tartotta: „...csak ily módon lehet biztosítani, hogy a munkavállalóknak mindig újabb és újabb csoportjai kerüljenek be a rendszerbe, és ezáltal – a tartós munkanélküliség állapotát elkerülve – a kölcsönzéses munkavégzés keretében rövidebb, vagy hosszabb ideig foglalkoztatásra kerüljenek.” Ez megfelel a munkaerő-kölcsönzés nemzetközileg elfogadott megközelítésének, amely szerint ez a jogviszony ugyan kevesebb garanciával jár, de munkát biztosít azoknak is, akik egyébként nem tudnának hagyományos munkaviszonyban elhelyezkedni. Összességében a jogalkotó a kölcsönbeadó korlátozott munkáltatói mozgásterére és a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepére tekintettel látta indokoltnak az eltérő szabályozást.

Az AB szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetésszerű működés esetén (sic!) – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. A speciális foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő szabályokat – a felmondási tilalmak kizártsága kivételével – indokoltnak látta.

A miniszteri indokolás és az AB határozat érveléséhez két megjegyzést kell fűzni. Egyrészt, mindkét érvrendszer azt veszi alapul, hogy a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás – illetve a miniszteri indokolás esetében maga a munkaviszony – ideiglenes jellegű, ami viszont nem következik a magyar szabályozásból. Ha a kölcsön-munkavállaló hosszú ideje áll a kölcsönvevő alkalmazásában, a rugalmas megszüntetési rendszert fenti indokai értelmüket veszítik. Másrészt, miközben egyetérthetünk az AB levezetésében foglaltakkal, észre kell venni, hogy a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya számos speciális előírás szempontjából egyszerűen irrelevánsak, azaz nem indokolhatják az eltérő szabályozást. Az alábbiakban ezt vizsgálom meg – a teljesség igénye nélkül – néhány konkrét rendelkezés kapcsán.

#### 4. Néhány anomália a magyar szabályozásban

A megszüntetési jogcímek rendszere lényegében nem tér el az általános szabályoktól, ám egyes speciális részletszabályokkal és több garanciális jellegű általános szabály kizárásával<sup>24</sup> a munkaerő-kölcsönzés megszüntetésére mégis teljesen más szabályok vonatkoznak. Az AB határozatának fontos hatása, hogy kijelölte – nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában – az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit. A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait – az AB által kimunkált teszt keretein túl – korlátozza. Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek.

Álláspontom szerint a fenti logika alapul vételével kérdéses, hogy az Mt. miért zárja ki egyes általános szabályok alkalmazását munkaerő-kölcsönzés esetén. Felmerül, vajon van-e alkotmányos indoka, hogy a kölcsönzött munkavállaló a törvény alapján nem jogosult végkielégítésre. A végkielégítés rendeltetése az, hogy ha a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony a munkavállalótól független okból szűnik meg, úgy egy külön juttatással segítsék a munkavállalót az ezt követő átmeneti időszakban. Ez a támogatás akkor is indokolt biztosítani, ha a munkavállaló egyébként kölcsönzés keretében dolgozott. Ezen nem változtat az sem, hogy mivel a gyakorlatban rövid ideig állnak fenn a kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok, a végkielégítésre jogosító három évet nem sok kölcsön-munkavállaló érné el.<sup>25</sup>

Kisebb jelentőségű következtetlenségekre példa, hogy az Mt. a felmondási idő kapcsán is kizár két általános szabályt. Így a kölcsön-munkavállaló átlagkeresetére akkor is igényt tarthat, ha a felmondási idő alatt munkabérré egyébként nem lenne jogosult.<sup>26</sup> Például, ha a munkavállaló elháríthatatlan ok miatt nem tud munkát végezni<sup>27</sup> – pl. tömegközlekedési sztrájk, vagy az időjárás miatt – ez a kölcsönbeadó bérfizetési kötelezettségét – álláspontom szerint indokolatlanul – nem érinti. Emellett a kölcsönbeadó nem köteles arra, hogy a munkavállaló a felmondási idő alatt közölt kérésére a munkaviszonyt a munkavégzés alóli felmentés előtti, a munkavállaló által megjelölt időpontban szüntesse meg.<sup>28</sup> Ilyen eset ugyan csak akkor fordulhatna elő, ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval kötött megállapodása alap-

<sup>24</sup> A kizárt szabályok felsorolását lásd: Mt. 193/P. § (1) bek.

<sup>25</sup> Példaként említhető a spanyol szabályozás, amely szerint a munkaviszony végén a kölcsönzött munkavállaló 12 napi végkielégítésre tarthat igényt minden ledolgozott (kikölcsönzésben töltött) hónap után. Az első látásra nagyvonalúnak tűnő szabály a gyakorlatban csak szimbolikus, mivel a kikölcsönzések nagyon rövid időtartamúak. RODRÍGUEZ, Miguel C. – ROYO, Pinero: i.m. 179. o.

<sup>26</sup> Mt. 93. § (3) bek.

<sup>27</sup> Mt. 107. § g) pont

<sup>28</sup> Mt. 94. §



ján nem a teljes felmondási időre mentesül a munkavégzés alól, mégis indokolatlannak tartom kizárni ezt a lehetőséget.

Az indokolatlan szabályok egy másik csoportjába azokat a speciális rendelkezéseket sorolhatjuk, amelyek szükségtelen eltérést jelentenek az általános szabályoktól. Jó példa erre a rendes felmondásnak megfeleltethető<sup>29</sup> felmondás jogintézménye. Felmondással mindkét fél megszüntetheti a határozatlan idejű kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt. A felmondás indokolásával kapcsolatos minőségi követelmények – valóság, világosság, okszerűség – megegyeznek az általános szabályokkal.<sup>30</sup> Az indokolás tartalmi követelményeit viszont – azaz hogy milyen okokból kerülhet sor felmondásra – eltérően rendezi a kölcsönzésre vonatkozó fejezet. Az Mt. szerint a kölcsönbeadó felmondással akkor szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha a munkavállaló nem végzi megfelelően a munkáját; a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan; a kölcsönbeadó harminc napon belül nem tudta biztosítani a munkavállaló megfelelő foglalkoztatását; vagy a megszüntetésre a kölcsönbeadó működésével összefüggő okból kerül sor.<sup>31</sup>

A négy eset közül az utolsó az általános szabályoknál is szerepel lehetséges indokként,<sup>32</sup> míg a harmadik eset teljesen speciális, csak a kölcsönzésre vonatkozik. A törvény miniszteri indokolásából kitűnő jogalkotói szándék szerint az első két pont tartalmilag megfeleltethető az általános szabályokban foglalt, a „munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával”, illetve „munkavállaló képességeivel” összefüggő ok kategóriájának. Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy ha valóban azonos esetkört fednek le, akkor miért nem azonos szóhasználattal élt a jogalkotó? Így elképzelhető, hogy a jövőbeni bírói gyakorlat a kölcsönzésre meghatározott lehetséges indokokat szűkebben értelmezi majd, mint az általános szabályokat. Például, ami a munkavállaló képességeivel összefüggő kifogásnak megfelel, nem feltétlenül jelenti a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot is.<sup>33</sup>

A felesleges speciális rendelkezésekre egy másik példa az azonnali hatályú felmondás esetköre. Ebben az esetben a munkavállaló, vagy a kölcsönbeadó egyoldalú nyilatkozata azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyt, amely lehet határozott, vagy határozatlan idejű is.<sup>34</sup> Ilyen jognyilatkozat tételére azonban a

---

<sup>29</sup> Lásd pl. BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, I–II. kötet 2006, 668. o.; GYULAVÁRI: Speciális foglalkoztatási formák. In: A munkajog nagy kézikönyve. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006, 268. o.; SUBA Ildikó: i.m. 2006, 859. o.

<sup>30</sup> Mt. 193/J. § (2) bek.; MK 95

<sup>31</sup> Mt. 193/J. § (3) bek.

<sup>32</sup> Mt. 89. § (3) bek.

<sup>33</sup> SUBA Ildikó szerint a nem megfelelő munkavégzés olyan eseteket fed le, amikor a munkavállaló képességei, egészségi állapota, képzettsége stb. alapján képes volna ellátni az adott feladatot, de ezt mégsem tesz. Alkalmatlanság esetén ezzel szemben a munkavállaló igyekezete ellenére sem képes megfelelő színvonalú munkát végezni. SUBA Ildikó: i.m. 2006, 860. o.

<sup>34</sup> Mt. 193/K. § (1) bek.

felek csak a törvényben foglalt szigorú feltételek fennállta esetén és csak az ott előírt határidőn belül jogosultak. A szakirodalom<sup>35</sup> és a jogalkotó kiemeli a rendkívüli felmondással való megfeleltethetőséget. A legfontosabb eltérés a rendkívüli felmondáshoz képest azoknak az eseteknek a meghatározása, amikor az azonnali hatályú felmondással élni lehet.

A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős részben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.<sup>36</sup> Ehhez képest a kölcsön-munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.<sup>37</sup> Esetében tehát nem követelmény, hogy a megszegett szabály lényeges legyen, és az sem, hogy a másik felet vétkesség terhelje. A többes szám használata viszont arra utalhat, hogy egyetlen szabály – akár súlyos – megszegése nem elég alap az azonnali hatályú felmondáshoz. A szabályozás elég zavaros tehát abból a szempontból, hogy egyszerre szigorítja és tárgítja az azonnali hatályú felmondás alkalmazási körét a rendkívüli felmondáshoz képest, miközben a tényállási elemek eltérését aligha lehetne indokolni.

Az azonnali hatályú felmondás talán egyetlen valóban indokolt speciális szabálya az, hogy a munkavállaló azonnali hatályú felmondását a kölcsönvevő súlyos szabályszegése is megalapozza, bár a megszüntető nyilatkozatot ekkor is a kölcsönbeadónak kell címezni.<sup>38</sup> Ezt mindenképpen rögzítenie kell a törvénynek, hiszen a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségek a kölcsönvevőt terhelik. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása lehet irányadó arra, hogy ilyenkor a kölcsönbeadó milyen igényeket támaszthat a kölcsönvevővel szemben.

A kölcsönbeadó akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.<sup>39</sup> Összehasonlítva ezt a rendkívüli felmondás szabályával, itt nem feltétel, hogy a kötelezettségszegés súlyos legyen, és elegendő az enyhe gondatlanság is. Ismét megjelenik viszont a zavaró többes szám: az azonnali hatályú felmondást egyetlen lényeges kötelezettség megszegése nem alapozza meg – legalábbis a jogszabály nyelvtani értelmezése szerint.

Mindkét félnél tehát a kötelezettségszegés súlyának kell egy bizonyos szintet elérnie, hogy az azonnali hatályú felmondás alapos legyen.<sup>40</sup> A rendkívüli felmondás

<sup>35</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: i.m. 2006, 658. o., SUBA Ildikó: i.m. 2006, 863. o.

<sup>36</sup> Mt. 96. § (1) bek.

<sup>37</sup> Mt. 193/K. § (2) bek.

<sup>38</sup> Mt. 193/E. § (2) bek.

<sup>39</sup> Mt. 193/K. § (3) bek.

<sup>40</sup> SUBA Ildikó: i.m. 2006, 864. o.

tényállási elemeinek a két jogalany közti feldarabolását azonban a kölcsönzés eltérő konstrukciója nyilvánvalóan nem indokolja. A bírói gyakorlatra vár annak az esetjognak a kimunkálása, amely segít majd eligazodni az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás alkalmazása feltételeinek különbségeiben.<sup>41</sup> Amit biztosan állíthatunk, hogy a két lefedett esetkör jelentősen eltér egymástól.

Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnek sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) ponthoz hasonló esetben. Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontját a jogirodalom úgy értelmezi, hogy itt olyan magatartásról van szó, amely nem munkaviszonyból származó kötelezettség megszegését jelenti, mégis lehetetleníti a munkaviszony fenntartását. Ezzel szemben mind a kölcsönbeadóra, mind a munkavállalóra vonatkozó szabály egyértelműen fogalmaz, amikor az azonnali hatályú felmondás alaposságához kimondottan a munkaviszonnal összefüggő magatartást kívánja meg. Furcsa módon tehát e tekintetben az általános szabályok rugalmasabb foglalkoztatást biztosítanak, és tágabb körben teszik lehetővé a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését, mint a kölcsönzésre vonatkozó speciális joganyag. Álláspontom szerint a kölcsönzés sajátosságai nem indokolják a munkaviszonyon kívüli magatartásra alapozott ok kizárását.<sup>42</sup>

A kifogásolható szabályok harmadik csoportjába azok a rendelkezések tartoznak, amelyek a kölcsönbeadó felelősségét az általános szabályokhoz képest enyhébben határozzák meg. Különösen ide tartoznak a munkáltató jogellenes munkaviszony megszüntetésére meghatározott jogkövetkezmények. Az általános szabályokhoz képest a leglényegesebb különbség, hogy a kölcsön-munkavállaló nem kérheti az eredeti munkakörébe való visszahelyezését, hanem csak azt, hogy a bíróság kötelezze a kölcsönbeadót 1-6 havi átlagkereset megfizetésére – ez éppen a fele az általános szabályok szerint követelhető összegnek.<sup>43</sup>

Felmerül a kérdés, mennyiben indokoltak itt az általánosnál kedvezőbb szabályok. Egyes álláspontok szerint az enyhébb felelősséget a jogviszony átmeneti

---

<sup>41</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: i.m. 2006, 674. o. Például, a Legfelsőbb Bíróság egy kölcsönbeadói azonnali hatályú felmondás jogszerűségét az alapján állapította meg, hogy a munkavállaló kötelezettségessége lényeges és súlyosan gondatlan volt. Arra nem tért ki a határozat, hogy enyhe gondatlanság is megalapozta volna az azonnali hatályú felmondást, viszont több kötelezettség megszegését követeli meg a törvény. (Mfv. I. 10.816/2007/3)

<sup>42</sup> Az azonnali hatályú felmondás és a rendkívüli felmondás eltéréseit az AB is vizsgálta már említett határozatában, ám az ésszerű indok nélküli különbségtételre vonatkozó panaszt elutasította. Nyilvánvalónak tűnik azonban, hogy a rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás különbségei nem hozhatóak összefüggésbe a kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetőségével, másra utalt, bizonytalan helyzetével. Sőt, a két jogintézmény összevetése olyan zavaros eredményre vezet, hogy még az sem állapítható meg egyértelműen, vajon melyik megszüntetési jogcím jelent rugalmasabb megszüntetést.

<sup>43</sup> Mt. 100. § (1) és (4) bek., 193/M. § (2) bek.

jellege indokolja.<sup>44</sup> A jogviszony időtartamát valóban figyelembe veszi a bíróság a szankció mértékének kiszabásánál, azonban pusztán e körülmény alapján véleményem szerint indokolatlan a felére csökkenteni a kiszabható átlagkereset felső határát. Emellett, ha a kölcsönbeadó jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, akkor megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Rugalmasná tenni márpedig csak a jogszerű foglalkoztatást lehet. A jogellenes megszüntetésre reagáló, enyhébb jogkövetkezményeket megfogalmazó szabályok így valójában nem a foglalkoztatást teszik rugalmasná, hanem a munkáltató felelősségét csökkentik.

Az AB határozatában ezt a szabályt sem találta alkotmányellenesnek, mivel a különbségtételt igazoltnak látta a jogviszony rugalmasabb szabályozást kívánó jellegével. Álláspontom szerint a munkaező-kölcsönzés atipikus jellege csak azt indokolja, hogy az évekig húzódó munkaügyi per utáni visszahelyezés alól mentesüljön a kölcsönbeadó. A jogellenes megszüntetésért fennálló felelősségét más tekintetben viszont a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókéval egyezően lenne érdemes megállapítani. Maga az AB határozat is utal arra, hogy a szerződészegés szankcióinak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása.

## 5. Összegzés

A munkaező-kölcsönzés sajátosságai a munkaviszony megszüntetése körében is igénylik a speciális szabályozást. Az eltérő szabályoknak elsősorban a megosztott munkáltatói pozícióra, a munkaviszony kikölcsönzésen átnyúló jellegére és a kölcsönbeadó korlátozottabb munkáltatói lehetőségeire kell tekintettel lennie. A hazai szabályozás kialakításakor a jogalkotó a megszüntetési rendszer kapcsán is sajátos szabályanyagot illesztett az Mt.-be, amely nem csak az elnevezések szintjén tér el a hagyományos munkaviszonytól. Sajnálatos, hogy ezek a szabályok – kevés kivételtől eltekintve – nem a jogintézmény jellegéből eredő eltéréseket tartalmazzák, hanem – egy rugalmasabb foglalkoztatási forma megteremtésének feltételezhető céljától vezérelve – lényegében egy egyszerűsített munkaviszony megszüntetési szabályait rögzítik.

Ezek a rugalmasabb szabályok nem indokolhatóak a megosztott munkáltatói pozícióval és a foglalkoztatás ideiglenes jellegével sem, hiszen ez utóbbi nem is egyértelmű sajátossága a kölcsönzésnek a hazai jog szerint. A normaanyag részletes elemzésével olyan kisebb jelentőségű következtetlenségeket is feltárhatunk, amelyek lényegében jogszabály-szerkesztési hibáknak tekinthetők, de gyakorlati hatásuk rendkívül méltánytalan lehet. Különösen aggályos, hogy a jelenlegi szabályozás – az egyébként is vitatható indokoltsága – flexibilizálási célkitűzést sem tudja

---

<sup>44</sup> SUBA Ildikó: i.m. 2006, 870. o.

megvalósítani, hiszen például a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése terén a kölcsönzésre irányadó szabályok éppen hogy szigorúbbak az általános előírásoknál.

Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályanyag teljes felülvizsgálatra szorul, a problémák feloldását nem elegendő a bírói jogértelmezésre bízni. A fent kifejtetteket összefoglalva, ehhez a revízióhoz három alapvető szempontot javaslok. Elsőként, a jogalkotónak azt az elvet kell figyelembe vennie, hogy csak a körben van szükség speciális szabályozásra, ahol ez a jogintézmény lényegéből ered. Az általános szabályok felesleges megkettőzését le kell bontani, ugyanakkor a jogintézmény karakteréből eredő speciális szabályok részletesebb kibontása is szükséges. Különösen ide tartozik a kölcsönvevő szerepének tisztázása azokban az esetekben, amikor a munkaviszonyt a kölcsönvevő által közölt ok alapján szüntetik meg.

Másrészt, az általános szabályoktól való eltéréseket a rugalmasság iránti igénnyel önmagában nem lehet indokolni, csak ha ez egyben a foglalkoztatás érdemi különbözőségéből ered, vagy a munkavállaló valamilyen ellentételezésével párosul. Az AB határozatból is láthatjuk, hogy a munkaerő-kölcsönzés és a hagyományos munkaviszony közötti eltérések annál kevésbé indokolják az eltérő szabályozást, minél hosszabb ideig tart a kölcsönvevőnél való foglalkoztatás, illetve ezáltal a munkaviszony. Álláspontom szerint a foglalkoztatás, illetve a munkaviszony tartósságával arányosan csökkenteni kell a foglalkoztatás rugalmasságát. Alátámasztja ezt a megoldást az is, hogy az általános szabályok is több garanciát biztosítanak annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya hosszabb ideig áll fenn.<sup>45</sup>

Végül, az ideiglenes foglalkoztatás mellett sem indokolt rugalmasabb szabályokat alkotni olyan esetekre, amikor a munkáltató jogellenesen jár el, vagy foglalkoztatás hiányában már foglalkoztatáspolitikai célkitűzésekről sem lehet szó. Így álláspontom szerint a hagyományos munkaviszonyra irányadó szabályokat kellene követni a munkaviszony munkáltatói jogellenes megszüntetése vonatkozásában.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

AHLBERG, Kerstin: Germany: „Premature Implementation” of the Draft Directive – In Spite of Resistance in the Council. In: Ahlberg ed alt. (eds.): Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work. Peter Lang Publishing 2008

ANTONI, Manfred – JAHN, Elke J.: Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies? IZA Discussion Paper No. 2343, 2006. Ld.: <http://ssrn.com/abstract=937876> – letöltés ideje: 2007. december 10.

ARROWSMITH, James: Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working

---

<sup>45</sup> A felmondási idő hossza és a végkielégítés mértéke a jogviszony időtartama alapján növekszik, illetve utóbbi csak legalább 3 éves munkaviszony után jár [Mt. 92. § (2) bek.; 95. § (4) bek.]

- Conditions. 2008 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>, letöltés ideje: 2009. január 15.
- BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, I–II. kötet 2006
- CIETT: Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report. 2002. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155>, letöltés ideje: 2008. április 1.
- CONROY, Pauline – PIERCE, Maria: Temporary agency work: national reports. Ireland. 2002. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/29/en/1/ef0229en.pdf>, letöltés ideje: 2010. február 11.
- GONOS, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Review*, Vol. 31. No. 1. 1997
- GYULAVÁRI Tamás: Speciális foglalkoztatási formák. In: A munkajog nagy kézikönyve. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- KÁRTYÁS Gábor – TAKÁCS Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. Avagy jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségek a munkaerő-kölcsönzés hatályos szabályozásában. *Munkajog Kérdések és Válaszok*, 4. évf. 10. szám, 2008. október
- KENDERES György: A munkaviszony, ezen belül különösen a munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai, valamint megoldásának alternatívái. Ph.D értekezés, Miskolc, 2006
- RODRÍGUEZ, Miguel C. – ROYO, Pinero: Spain. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004
- SCHIEK, Dagmar: Agency Work – from Marginalisation towards Acceptance? Agency work in EU Social and Employment Policy and the „implementation” of the draft Directive on Agency work into German law. *German Law Journal*, Vol. 05. No. 10. 2004
- SUBA Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: A Munka Törvénykönyve Magyarázata, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2006
- VIGNEAU, Christophe: Temporary Agency Work in France. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 23:45 2001
- VIGNEAU, Christophe: France: Another Approach to Flexicurity. In: Ahlberg ed alt. (eds.): *Transnational labour regulation. A case study of temporary agency work*. Peter Lang Publishing 2008
- VISSER, Dieuwke – PLESSEN, Willem – JACOBS, Antoine: The Netherlands. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004
- WEISS, Manfred: Germany. In: BLANPAIN, Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations) Kluwer Law International, 2004