

GÖNCI DÁNIEL – HORVÁTH TAMÁS

EKVIVALENCIA ELV VS. MUNKAERŐ- KÖLCSÖNZÉS ÉS CAFETERIA

A munkaerő-kölcsönzés mind szélesebb körben való alkalmazása okán sokaknak folyamatosan problémákat okoz az ekvivalencia-elv gyakorlati alkalmazása. Tanulmányunkban felhívjuk a figyelmet a szabályozás alkalmazásának néhány nehézségére és egyes gyakorlati megoldásokra.

Egyenlő értékű munka?

Az Mt. 2006. januárjában életbe lépett munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosítása egyértelműen a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának szigorítását eredményezte. A módosítás során az EU munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos irányelvtervezetében és több tagország szabályozásában is megjelenő „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvet

vettük át. Az Mt. 142/A. §-ban *(lásd kiemelt rész)* már korábban is alkalmazott elvét terjesztette ki és próbálta konkretizálni a törvénymódosítás.

Erre a törvényben kodifikált elvre hivatkozunk a későbbiekben “ekvivalencia-elv” néven. A 2006. januári Mt. módosításban, majd a 2007. áprilistól hatályos újbóli módosításban kerültek szabályozásra a munkaerő-kölcsönzés keretében alkalmazott munkavál-

142/A. § (1) Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

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

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

(4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.

193/H. § (9) A kölcsönzés időtartama alatt a 142/A. § rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában a személyi alapbér, a műszakpótlék, a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás, továbbá az ügyelet, készenlét díjazása tekintetében, ha

- a) a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés tartama a 183 napot meghaladja, vagy
- b) a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönvevőnél történő munkavégzés megkezdésének időpontját megelőző két évben a kölcsönvevőnél - kölcsönzés alapján - összesen legalább 183 napot dolgozott. Ha a kölcsönvevőnél kölcsönzés alapján munkavégzéssel töltött összeszámitott időtartam az újabb kölcsönzés alatt éri el a 183 napot, a fenti szabályt a 184. naptól kell alkalmazni.

(10) A (9) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a 142/A. § (3) bekezdésében szereplő juttatások tekintetében kell a 142/A. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló, valamint a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában, ha

- a) a határozott időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama a két évet, vagy
- b) a határozatlan időre szóló kölcsönzés esetén a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama az egy évet meghaladja.

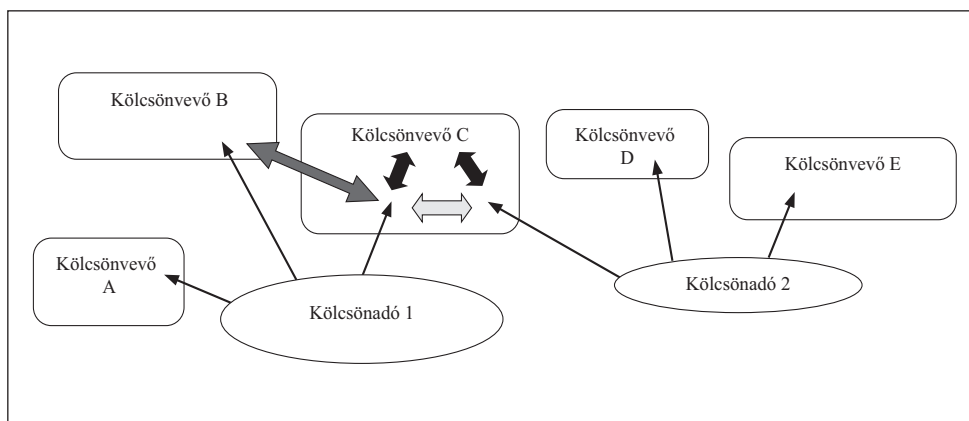
lálók bérezésében és béren felüli juttatásainak tekintetében alkalmazandó szabályok. Az Mt. 193/H. § (9)–(10) bekezdése szerint (*lásd kiemelt részt*) a kölcsönzött munkavállalók béreinek és béren felüli juttatásainak – két lépcsőben – a kölcsönvevőnél alkalmazott státuszban dolgozó munkavállalókkal összehasonlítva is meg kell felelniük az ekvivalencia elvnek.

E törvényt – a munkaerő-kölcsönzés speciális helyzete miatt – egy nehezebben áttekinthető foglalkoztatási helyzetben kell megfelelően alkalmazni. Az ábrán látható, hogy valójában milyen esetekben merülnek fel alkalmazási problémák.

A nehézség abból fakad, hogy a kölcsönvevő cégek sokszor több munkaerő-kölcsönző cégtől kölcsönöznek munkavállalót; a munkaerő-kölcsönző cégek pedig több kölcsönvevő részére biztosítanak munkavállalókat, gyakran nagyon hasonló munkakörökbe. E speciális foglalkoztatási jogviszonyban az „egyenlő munkáért egyenlő bér elvét” többféle párosításban szükséges vizsgálni. E párosítások közül konkrétan csak az egyiket szabályozza a jogszabály, a másik két esetben kérdéses a helyes gyakorlat:

- Kölcsönbeadó kölcsönbevevőhöz kölcsönzött munkavállalója és kölcsönvevő azonos értékű munkát végző munkavállalója között (fekete nyilak) egyértelműen alkalmazni kell a 193/H. § rendelkezéseit.

- Kölcsönbeadó két különböző kölcsönvevőhöz, nagyon hasonló munkakörbe kölcsönzött munkavállalója esetén (csíkos nyíl) az ekvivalencia elvnek való megfelelést a 142/A. § alapján kell vizsgálni. A jelenlegi gyakorlatban az összehasonlítást a kölcsönbeadó cégek általában a munkakörülmények különbözőségére hivatkozva elkerülhetik, így a különböző kölcsönvevők más juttatásokkal alkalmazhatják az azonos munkakörű munkavállalókat. Egyelőre azonban nincs precedens ilyen jellegű összehasonlítás munkaügyi bírósági értelmezésére, így bizonytalan, hogy mi a jogkövető gyakorlat.
- Kölcsönvevőhöz két különböző kölcsönbeadótól kölcsönzött munkavállalók (pöttyös nyíl) bérezésének összehasonlításáról nem szól a törvény. A jelenlegi szabályozás alapján csak akkor kell összehasonlítani az azonos munkakörben, helyszínen és foglalkoztatónál dolgozó két különböző cégtől kölcsönzött munkavállalót, ha a cégnél hasonló munkakörben dolgozókkal is azonos juttatást kell biztosítani részükre. Ha nincs a cégnél hasonló munkakör, akkor itt nem valósul meg az ekvivalencia elv. Elképzelhető ilyenkor a különböző cégektől kölcsönzött, azonos pozícióban lévő munkavállalók közötti bér- és juttatásbeli eltérés.¹



¹ A rovatvezető megjegyzése: Elképzelhető olyan jogi érvelés is, amely a szerzők véleményétől eltérő álláspontra vezet.

Annak ellenére, hogy e nehézségek mellett azonosítottuk az egyenlő értékűnek elismert munkát végző dolgozókat, további akadályokba ütközünk, amikor azonos juttatásokat kívánunk adni a dolgozóknak. A diszkriminációmentes díjazás követelménye nem csak a munkabérré vonatkozik ugyanis, hanem valamennyi további juttatásra is. A továbbiakban az ekvivalencia elvével szorosan összefüggő cafeteria-rendszer alapú juttatások alkalmazásának nehézségeit tárgyaljuk.

Egyenlő (m)értékű juttatások?

Manapság magyar munkáltatóknál is egyre népszerűbbek a béren felüli, cafeteria-rendszeren belüli juttatások. Napról napra több vállalat vezetősége lát abban fantáziát, hogy béren kívüli, alternatív juttatásokkal fejezze ki dolgozóik iránti megbecsülését, hiszen ezek az elemek (költség)hatékony módon növelik a munkatársak elkötelezettségét.

A cafeteria jellegű juttatások tekintetében viszonylag tisztán értelmezhetőek az idevágó hatályos törvények és jogszabályok. Mind az Mt., mind az SZJA törvény – egymásra is hivatkozva – meglehetősen egyértelműen fogalmaz a rendszerek jogszerű kiépítésének és fenntartásának kritériumairól.

Az Mt. 165. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „a munkáltató támogathatja a munkavállalók kulturális, jóléti, egészségügyi szükségleteinek kielégítését, életkörülményeik javítását. A támogatásokat, illetve ezek mértékét a kollektív szerződés határozza meg, de a munkáltató a munkavállaló részére ezen túlmenően is támogatást nyújthat.” E lehetőség alkalmazását a munkáltatók számára kiemelten vonzóvá teszi az a tény, hogy az egyéb juttatások egy jelentős része - egy meghatározott mértékig - adó-, és járulégmentesen nyújtható.

A szabályozás kialakítása tekintetében elsődlegesen a fentebb már taglalt Mt. 142/A. § rendelkezés (1) és (3) pontjából egyértelműen következik, hogy a cafeteria-rendszer alkalmazása is csak abban az esetben jogszerű, ha a feltételek a munkavállalói kör egészére vonatkoznak, és azt minden munkavállaló jogosult igénybe venni.

Ezen juttatások szabályozásának alapvetően kétféle törvényes módja van.

Egységes juttatási formáról beszélhetünk, ha a vállalat minden munkavállalója számára ugyanazokat a juttatási elemeket biztosítja: egységesen rögzített összegű, vagy a munkabér rögzített százalékában meghatározott. Ilyenkor a munkavállalók között sem a rendszerelemekben, sem azok mértékében nem szabad különbséget tenni.

Differenciált rendszer esetén adhatunk eltérő mértékű, vagy elemtartalmú béren kívüli juttatást a munkavállalóknak, de ekkor is szigorúan meghatározott szabályok szerint kell eljárunk. Mindenképp egy egységes, minden munkavállaló által megismerhető cafeteria-szabályzatot kell létrehozunk, mely ugyanúgy mindenkire vonatkozik, ám tartalmában csoportokat is definiálhat. A csoportok tagjai számára egységes költség- és elemkeret állapítható meg, amelyből mindannyian egyénileg választhatnak majd.

Van azonban egy fontos kitétel: a cafeteria-rendszer nem alkalmazható jutalmazási céllal, nem függhet a munkavállaló teljesítményétől, munkavégzésének minőségétől. A természetbeni juttatásokra vonatkozó feltételrendszer adójogi szempontból (Szja tv. 69. § (1) bekezdés e) pont) csak akkor megfelelő, ha a vállalat a cafeteria-szabályzatban a jogosultak körét, és a keretösszeg nagyságát „nem egyénileg, hanem a munkakör, a beosztás, a munkaviszonyban eltöltött idő, az életkor vagy más - munkaköri feladattal kapcsolatos teljesítménytől nem függő – közös ismérv alapján határozza meg”. Ennek elsődleges célja az, hogy a vállalatok ne jutalmazás, hanem ösztönzés céljából működtessenek cafeteria-rendszert.

Láthatjuk tehát, hogy – egy vállalat esetében – a cafeteria-rendszer kialakításának körülményei és követelményei megfelelően kidolgozottak és szabályozottak. Számos eset azonban mégis azt mutatja, hogy nincs kellően egyértelműsítve, tagolva, hogy az egyenlőséget, az ekvivalencia-elvet egy adott helyzetben hogyan is kell értelmezni.

Nem világos például, hogy a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében hogyan valósítható meg a

cafeteria jellegű juttatás. Egy munkáltatónál hogyan illeszthetőek össze az egyes – egymástól akár meredeken eltérő – cafeteria-rendszerek, és miképpen hozható ez összhangba a kölcsönző cég saját rendszerével?

A jelenlegi szabályozás mellett mind a bevezetéskor, mind az üzemeltetéskor – különösen a nyilvántartó szoftver szempontjából – számos olyan probléma merülhet fel, amelyek esetében nem egyértelmű, hogyan is tudunk jogkövetők maradni.

Lássunk néhány példát, milyen nehézségeket is okoz az ekvivalencia-elv betartása a kölcsönzött munkaerő cafeteria jellegű juttatásainál!

Talán a leggyakrabban felmerülő eset, hogy az érintett vállalatok meglévő rendszerének elemtartalma eltér egymástól, vagy a kölcsönbeadó cég által nyújtottaktól. Ebben az esetben – akárcsak két rendszer összekapcsolása esetén is – lehetetlenség biztosítani, hogy a kölcsönzött munkavállalók és a kölcsönvevő alkalmazottai azonos juttatásokat kapjanak. A választható elemek nem csupán számosságban, de típusban is különbözhetnek. Bonyolítja a képet, ha a kölcsönvevő például béren felüli juttatásként saját munkavállalóinak vállalati termékeket, vagy szolgáltatásokat ingyenesen, vagy kedvezményesen kínál (pl.: hitel, biztosítás, cigaretta, vagy sportolási lehetőség). Egyértelmű, hogy ugyanezeket a kölcsönzött munkavállalók részére a kölcsönbeadó nem tudja biztosítani. A gyakorlatban így általánosan elfogadott, hogy a munkavállaló által felhasználható keretösszeg tekintetében jelenik meg az ekvivalencia elv; azaz kölcsönzött munkavállaló a belső munkavállalóval azonos összeget költhet el. Ebben az esetben látszólag eleget tettünk az ekvivalencia elvnek. Hangsúlyozzuk, hogy csak látszólag, hiszen az alábbi paraméterek meghatározása és egységessé tétele tekintetében továbbra

is fennáll az összehasonlítás lehetősége (és ezzel együtt a munkavállalói panasz és per-fenyegetés lehetősége):

- a jogosultak pontos köre: részmunkaidős arányosítás, bizonyos munkavállalói körök kihagyása;
- a jogosultsági szabályok: próbaidő mértéke, be- és kilépés esetén történő időarányosítás, kieső időkre járó juttatások;
- az igénybevétel szabályai: leadási kötelezettségek és határidők, az egyes elemek igénybevételi hónapjai;
- a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos elvek esetében.

Amennyiben kölcsönbeadó szolgáltató két (vagy több) partnere a saját meglévő differenciáltan szabályozott cafeteria-rendszerében egymáshoz képest eltérő mértékű keretet biztosít azonos pozícióban, beosztásban, szinten lévő munkavállalók részére, szintén meglehetősen nehéz feladat egységes álláspontot kialakítani a szolgáltatói szabályzatban.

Még ha mindezekkel meg is tudunk birkózni, sajnos szintén nehézségekbe ütközünk, amikor a cafeteria-rendszerek egyik legfőbb követelményét, a „mindenki számára elérhetőség” elvet próbáljuk megvalósítani. Amennyiben ugyanis egy szabályzatban rögzítenénk a több különböző vállalat felé kölcsönzött, eltérő juttatásban részesülő munkavállalókra vonatkozó szabályokat, akkor a teljes szabályzat nyilvánossá tétele etikai és titoktartási okokból eleve nem lenne lehetséges.

*

Tanulmányunkban az ekvivalencia-elv alkalmazása során felmerülő dilemmákból emeltünk ki néhányat. A fentiek arra hívják fel a figyelmet, hogy az ekvivalencia-elv alkalmazása során az egyértelműnek tűnő szabályozásnak való megfelelés a gyakorlatban összetett mérlegelést igénylő feladat.