

Munkaerő-kölcsönzés vagy vállalkozó megbízása adott tevékenység ellátására? A munkaerő-kölcsönzés és a megbízási/vállalkozási jogviszony elhatárolása a munkaügyi ellenőrzés szempontjai tükrében

A cikkben azon gyakorlati elhatárolási szempontokat mutatjuk be, **melyek alapján a munkaügyi ellenőrzési (illetve a bírósági) gyakorlat elhatárolja a munkaerő-kölcsönzés és a megbízási/vállalkozási jellegű szerződés alapján foglalkoztatott személyeket.**

Rögzíthető, hogy vékony a határ a két jogviszony alapján foglalkoztatott személyek munkájának jogi minősítése között.

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 214.§ (1) a) pontja szerint a **munkaerő-kölcsönzés** az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

Ezzel szemben a **megbízási és a vállalkozási jellegű szerződésekre** vonatkozó szabályokat a 2013. évi V.tv. (Ptk.) tartalmazza, az alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a vállalkozó tevékenységgel elérhető eredmény megvalósítására köteles, díjazás ellenében.

Mindkét eset gyakorlati megvalósulására elmondható alapján véve, hogy a ténylegesen munkát végző személy munkájáért ellenértéket fizet a másik fél, vagy a munkaerőt kölcsönző vállalkozás, vagy a megbízott/vállalkozó cég felé. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. tv. alapján a munkaügyi hatóság jogosult hatósági ellenőrzés során megállapított tényállás alapján a foglalkoztató és a részére munkát végző személy közötti, valamint a munkavállalónak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony, és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítésére. **Megállapítható tehát, hogy a munkaügyi ellenőrzés során a jogviszony valós tartalma kerül megvizsgálásra**, és ez alapján alkalmazhatóak a hivatkozott törvény szerinti jogkövetkezmények, szabálytalanság esetén például a **30.000,- Forinttól 10.000.000,- Forintig, ismételt jogsértés esetén 20.000.000,-Forintig terjedő munkaügyi bírság** kiszabása is.

A főbb elhatárolási szempontok az alábbiak szerint alakulnak.

Az elvégzett munka jellege és szervezeti keretei szerint a kölcsönzött munkavállalók a megrendelő munkavállalóival azonos szervezeti rendszerben, azonos módon, általában azonos helyen végzik a munkájukat, míg a megbízási/vállalkozási szerződés alapján foglalkoztatott személyek tőlük szervezetenként és/vagy fizikailag is elkülönülten, többnyire jellegében is eltérő feladatokat végeznek.

Lényeges elhatárolási szempont, hogy a munkaeszközöket a kölcsönzött munkavállalók esetében a megrendelő biztosítja, a megbízási/vállalkozási szerződés alapján foglalkoztatott személyeknek pedig a vállalkozási tevékenységet elvállaló cég. Ugyanígy a munkaidő nyilvántartására szolgáló **jelenléti ív** esetében is lényeges, hogy azt előbbi csoport esetében a megrendelő, utóbbiaknál a vállalkozási tevékenységet elvállaló cég vezeti, a megrendelő csupán igazolja.

A munkarend a kölcsönzött munkavállalók esetében általában azonos a megrendelő munkavállalóival, míg megbízási/vállalkozási szerződés alapján foglalkoztatott személyek általában nem ahhoz igazodik, kivéve amennyiben a tevékenység jellege vagy a munkaszervezés ezt indokolja.



Az **utasítási és ellenőrzési jog** kölcsönzött munkavállalók esetében a megrendelőt illeti, megbízási/vállalkozási szerződés alapján foglalkoztatott személyek vonatkozásában a tevékenységet elvállaló cég által kijelölt személyt. Itt is kivételt képezhet az az eset, amikor a tevékenység jellege vagy munkaszervezés okán a felek a megrendelő utasítási jogát kötik ki.

A **díjazás jellege** alapján is elhatárolható a két jogviszony, kölcsönzött munkavállalók esetében forint/óra, megbízási/vállalkozási jogviszony esetén fix összegű vállalkozói díj jellemzi a két jogviszonyt alapvetően, az ettől való eltérés azonban megengedett.

A fentiek **gyakorlati relevanciája** leginkább akkor mutatkozik meg, amikor a munkaügyi ellenőrzés során a hatóság esetlegesen azt állapítja meg, hogy a vállalkozási szerződéssel igénybe vett munkaerő foglalkoztatása során **a felek ténylegesen munkaerő-kölcsönzést (avagy munkaviszonyt) hoztak létre, vállalkozási szerződés színlelésével.**

Ennek megállapítása esetén mind a „munkaerőt kölcsönző”, mint a „kölcsönbe vevő” társaságnak a **munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényben írt jogkövetkezményekkel – közöttük potenciálisan a már említett munkaügyi bírsággal - kell számolnia.**