

2015. évi ... törvény**a diákok iskolaszövetkezeti munkavállalásának, és a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának elősegítéséről****1. §**

A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § (1) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alapján biztosított)

„b) a szövetkezet tagja, aki a szövetkezet tevékenységében munkaviszony, vállalkozási vagy megbízási jogviszony keretében személyesen közreműködik, kivéve az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében, nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező tanuló vagy hallgató tagját – 25. életévének betöltéséig a tanulói, hallgatói jogviszonya szünetelésének időtartama alatt is –, valamint a szociális szövetkezetben tagi munkavégzés keretében munkát végző tagot,”

2. §

(1) Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 455. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszony:)

„b) a szövetkezet és természetes személy tagja között fennálló, a tag részére munkavégzési kötelezettséget eredményező vállalkozási és megbízási jogviszony, kivéve az iskolaszövetkezet és a nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező tanuló vagy hallgató tagja között fennálló ilyen jogviszonyt – 25. életévének betöltéséig a tanulói, hallgatói jogviszonya szünetelésének időtartama alatt is –;”

(2) Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 455. § (3) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Nem eredményez adófizetési kötelezettséget)

„b) az iskolaszövetkezetnek a nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező tanuló vagy hallgató tagjával fennálló jogviszony – 25. életévének betöltéséig a tanulói, hallgatói jogviszonya szünetelésének időtartama alatt is –;”

3. §

(1) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(E törvény alkalmazásában)

„a) *foglalkoztatási jogviszony*: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyve szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony;”

(2) Az Ebktv. 3. §-a a következő (2) bekezdéssel egészül ki:

„(2) E törvény alkalmazásában munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell.”

4. §

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 23. §-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki:

„(4a) Munkaerő-kölcsönzés esetén a (4) bekezdésben foglaltakat azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a kölcsönzött munkavállalót a kikölcsönzés tartama alatt a kölcsönvevőnél kell a rehabilitációs hozzájárulás alapjául szolgáló statisztikai létszám számítása során figyelembe venni.”

5. §

Ez a törvény a kihirdetését követő hónap első napján lép hatályba.

INDOKOLÁS

Általános indokolás

Magyarországon évente átlagosan 180-200 ezer diák (tanuló, hallgató) vállal valamilyen alkalmi munkát, akiknek jelentős része, legalább 130.000 fő iskolaszövetkezetekben dolgozik. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás speciális, atipikus foglalkoztatási forma, amely éppen rugalmassága miatt képes a tagok igényeihez, képzettségéhez és időbeosztásához igazodva, munkatapasztalatot és legális pénzkereseti lehetőséget biztosítani a tanulóknak, hallgatóknak.

Az iskolaszövetkezet célja, hogy tagjainak jövedelemszerzési lehetőséget biztosítson, rendezetése a tanulók, hallgatók munkalehetőségeinek megteremtése. Ez a cél összhangban áll a Kormány azon törekvésével, amely a fiatal munkavállalók elhelyezkedését állami eszközökkel, járulékkedvezményekkel és egyéb módon igyekszik előremozdítani.

Az indítvány egy szabályozási hiányosságot kíván korrigálni: jelenleg a nappali tagozatos hallgatói jogviszonyukat szüneteltető hallgatók nem kapják meg ugyanazokat a kedvezményeket az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavégzésük során, melyeket az aktív jogviszonnyal rendelkező hallgatók megkapnak.

A javaslat célja, hogy ezen passzív jogviszonnyal rendelkező tanulók és hallgatók is megkapják ugyanazokat a kedvezményeket az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavégzés során, mint amelyeket az aktív jogviszonnyal rendelkező nappali tagozatos hallgatótársaik megkapnak, s ezáltal képesek legyenek munkavégzés útján önmaguk ellátásáról ezen időszakban folyamatosan gondoskodni.

Ugyanakkor a javaslat igazodik a 2011. évi CLVI. törvény 462/B. §-ában rögzített rendelkezésekhez, s azt célozza, hogy azon passzív jogviszonnyal rendelkező tanulók és hallgatók kapják meg ugyanazokat a kedvezményeket az iskolaszövetkezeteken keresztül történő munkavégzés során, mint amelyeket az aktív jogviszonnyal rendelkező nappali tagozatos hallgatótársaik megkapnak, akik a 25. életévüket még nem töltötték be.

A magyarországi foglalkoztatási viszonyok a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában azt a tendenciát mutatják, hogy a kölcsönvevők a munkaerő megrendelése során alacsony számban igénylik a megváltozott munkaképességű személyek kikölcsönzését, sőt, bizonyos esetekben kifejezetten elutasítják az ilyen személyek foglalkoztatását. Így tehát az, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatása nem, vagy csak igen kis számban valósul meg, sok esetben nem a kölcsönbeadó felelőssége, és nem az ő döntésén múlik.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) alapján a munkaerő kiválasztása és megrendelése során az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartani. Ugyan a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) kifejezetten előírja, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések megtartását, valamint az elmélet munkáltatónak minősíti a

kölcsönvevőt az egyenlő bánásmód követelményének megtartása szempontjából, ez az elv a (jog)gyakorlatban mégsem érvényesül. Az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében, még sincs arra vonatkozó eset akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság, akár a bíróságok gyakorlatában, hogy a kölcsönvevőt minősítsék munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményének megtartása, és a meg nem tartás jogkövetkezményeinek tekintetében.

Különösen nincs gyakorlat arra vonatkozóan, ha a kölcsönvevő utasítja el (szünteti meg) a megváltozott munkaképességű munkavállaló kikölcsönzését, amely jellemzően együtt jár azzal, hogy a munkavállalóval a kölcsönbeadó – foglalkoztathatóság hiányában – eleve nem is köt munkaszerződést, vagy a kikölcsönzés megszűnésére hivatkozva felmondja azt. Az ilyen ügyekben indult eljárásokban is első sorban a kölcsönbeadó intézkedését vizsgálja a hatóság, illetve a bíróság, és a kölcsönvevő felelőssége – bár a döntést valójában ő hozta meg – legfeljebb, mint utasítást adó személyé jelenik meg, és nem, mint munkáltatóé.

Részletes indokolás

Az 1. §-hoz

A javasolt rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatos jogosultsági szabályok a tanulói vagy hallgatói jogviszony fennállásához kötődnek, amelybe beletartozik a tanuló vagy hallgató 25. életévének betöltéséig a tanulói, hallgatói jogviszonya szünetelésének időtartama is.

A 2. §-hoz

A javasolt rendelkezés egyértelművé teszi, hogy a szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli mentesség szabálya a tanulói vagy hallgatói jogviszony fennállásához kötődik, amelybe beletartozik a tanuló vagy hallgató 25. életévének betöltéséig a tanulói, hallgatói jogviszonya szünetelésének időtartama is.

A 3. §-hoz

Ezzel a törvénymódosítással az Ebktv. egyértelműen kimondja azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés tekintetében a kiválasztás során a tényleges foglalkoztatónak – azaz a kölcsönvevőnek – is be kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét, nem csupán a kölcsönbeadónak.

A 4. §-hoz

A 4. §-hoz

A Rehab tv. módosítása értelmében azokat a munkavállalókat, akiknek a foglalkoztatása az Mt. 214. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott munkaerő-kölcsönzés keretében történik, 2011. január 1-jét követően a létszámszámítás során az általános szabályok szerint kell figyelembe venni, vagyis munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállalót a kölcsönbeadó szervezet létszámában kell számításba venni. Ilyen módon, ha a megváltozott munkaképességű személyek kötelező foglalkoztatási szintje nem teljesül, akkor a kölcsönbeadónak kell a rehabilitációs hozzájárulást a kötelező foglalkoztatási szintig hiányzó létszámnak megfelelően megfizetni.

Az 5. §-hoz

Hatályba léptető rendelkezést tartalmaz.



ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Törvényjavaslat

Kövér László,
az Országgyűlés elnöke részére

Helyben

Tisztelt Elnök Úr!

Magyarország Alaptörvénye 6. cikk (1) bekezdése alapján, „**a diákok iskolaszövetkezeti munkavállalásának, és a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának elősegítéséről**” címmel a mellékelt törvényjavaslatot kívánjuk benyújtani.

Budapest, 2015. április 7.

Tisztelettel,

Kósa Lajos
Fidesz – Magyar Polgári Szövetség

Szatmáry Kristóf
Fidesz – Magyar Polgári Szövetség