



AZ ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ALAPVETŐ SZABÁLYAI – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MUNKAVÉDELEMRE

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az atipikus foglalkoztatási formák alapvető szabályai – különös tekintettel a munkavédelemre

A kézirat lezárva 2017. december 1-jén.

Impresszum

Szerző: Dr. Dudás Katalin
Lektorálta: Dr. Koch Mária
Felelős Kiadó: Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.
Projekt neve: A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a kiskereskedelmi ágazatban
Projekt azonosítószám: GINOP-5.3.4-16-2017-00028
Nyomda: Le Coin Kft., 1066 Budapest, Lovag utca 16.
ISBN: ISBN 978-615-80934-1-5
Készült 2018-ban.



1. Az atipikus munkaviszonyok elvi és elméleti alapjai

A munkaviszony alapesetben egy munkáltató és egy munkavállaló között, egy munkakör ellátására, határozatlan időtartamra, meghatározott munkavégzési helyre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Atipikus munkaviszonyoknak nevezzük azokat a munkaviszonyokat, amelyek a felsorolt tartalmi elemek tekintetében eltérnek a tipikustól:

- határozott időre kötött munkaviszony (ennek alap esete az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony),
- részmunkaidőre létrehozott munkaviszony (ehhez időarányos munkabér tartozik),
- az egyik oldalon több személy által kötött munkaviszony (több munkáltató által létesített munkaviszony, illetve munkakörmegosztásra létesített munkaviszony),
- sajátos munkáltatók vagy munkavállalók által létesített munkaviszony (munkaerő-kölcsönzés, szövetkezeti munkavégzés),
- sajátos munkakörre és munkavégzési helyre kötött munkaviszony (táv-munka),
- sajátos munkaidő-beosztás alapján történő foglalkoztatásra létrejövő munkaviszony (munkavégzés behívás alapján, bedolgozói munkaviszony),
- közfoglalkoztatás keretében történő munkavégzés.

A felsoroltak közül a diákmunka és a közfoglalkoztatás a munkaviszonyhoz áll közel, de önálló jogviszonynak minősül és külön törvény szabályozza.

Munkavédelmi szempontból megállapítható, hogy a felsorolt munkaviszonyokra a munkavédelmi szabályok vonatkoznak. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [Mvt.]¹ szerint: szervezett munkavégzés körébe tartozó jogviszonyok különösen a következők:

- a munkaviszony (kivéve a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzést), és az egyéb munkaviszony jellegű jogviszonyok (pl. a kormányzati szolgálati, az állami szolgálati, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszony), és a szolgálati jogviszony,
- a közfoglalkoztatási jogviszony,
- iskolaszövetkezetben és közérdekű nyugdíjas szövetkezetben külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján történő személyes közreműködés,
- a közérdekű önkéntes tevékenység.

¹ Mvt. 87. § 9. pont

2. Jogforrások

Az atipikus munkaviszonyokat elsősorban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] XV., a munkaerő-kölcsönzést pedig a XVI. fejezete szabályozza. Egyes atipikus jogviszonyokat máshol is említi a törvény.

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében az Mt. csak a munkajogi szabályokat tartalmazza, míg az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségének meghatározását, az érintett gazdasági ágazatokat, a kapcsolódó közterhek viselésének szabályait az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény [Efo.tv.] rendezi.

2016. szeptember 1-jétől már nem munkaviszonynak, hanem a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény [Szöv. tv.] szerinti tagsági viszonyon alapuló munkavégzésnek minősül, így kikerült az Mt.-ből a korábban a diákszövetkezet tagja által harmadik személy, a szolgáltatás fogadója részére, a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló módon történő munkavégzésre létrejött munkaviszony. A Szöv. tv. hasonlóan szabályozza a nyugdíjas szövetkezetek keretében történő munkavállalást is.

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény [Kftv.] rendelkezik a közfoglalkoztatásról.

3. Szerződéskötés atipikus elemekkel

Az Mt. szabályai elsődlegesen a tipikus munkaviszonyra vonatkoznak. A munkaszerződésben a felek megjelölése mellett csak a munkakörben és az alapszabályokban kell megállapodni (azaz a munkaviszonyt jellemző két, egymással szemben álló főkötelezettség tartalmában).² Ezért, ha a felek valamely atipikus elemet is kívánnak a munkaviszonyban szabályozni, erről a munkaszerződésben külön és kifejezetten rendelkezniük kell.

Sőt, egyes atipikus munkaviszony-formák esetén a felek nem is módosíthatják a köztük fennálló (tipikus) munkaviszonyt, nem egészíthetik ki atipikus elemekkel a munkaszerződést. Ilyenkor az adott munkaviszonynak már eleve a létrejöttkor ezt a különleges célt kell szolgálnia (pl. munkaerő-kölcsönzés, behívásra létrejövő munkaviszony), a szerződésnek ezt a kikötést kifejezetten és egyértelműen tartalmaznia kell.

Sajátos szerződéskötési szabályok érvényesülnek az egyszerűsített foglalkoztatásnál, így az írásba foglalást helyettesítheti a munkaviszony adóhatóság felé történő bejelentése, vagy a törvény mellékletében szereplő munkaszerződés-irattípus is alkalmazható.

Fontos!

A foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentését mindenki tudja ellenőrizni. Amennyiben a munkavállaló rendelkezik Ügyfélkapu-regisztrációval, akkor az Ügyfélkapun keresztül lekérdezheti a biztosított jogviszonyát (TAJ nyilvántartás) és lehetősége van a járulékfizetés ellenőrzésére is.

A munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítése az Ügyfélkapu-regisztráció nélkül is ellenőrizhető. Ilyen helyzetben a lakóhelye szerint illetékes adóigazgatóság ügyfélszolgálatán személyesen kell elmenni és adatai egyeztetését követően mindenki tud tájékoztatást kérni.

Lásd bővebben:

http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=172&hir_reszlet=580

4. Az egyes atipikus foglalkoztatási formák

4.1 Határozott idejű munkaviszony

A határozott idő kikötésének lényege: a munkaszerződés megkötésekor vagy módosításakor a szerződésben előre meghatározott időpontban külön aktus (felmondás, közös megegyezés) nélkül, mintegy automatikusan megszűnik a munkaviszony. Az előzetes megállapodásra tekintettel a munkáltatót a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban sem indokolási, sem a jogorvoslat lehetőségére vonatkozó kioktatási kötelezettség nem terheli. Ezért fontos, hogy a munkavállaló tisztában legyen a munkaviszony határozott idejűségéhez kötődő következményekkel.

Példa

Egy meghatározott projekt meghosszabbítása esetén az e célból felvett munkavállaló munkaviszonya meghosszabbítható. Amennyiben a határozott időre szóló munkaviszony meghatározása csak azt a célt szolgálná, hogy a munkáltató ezáltal mintegy hosszabb próbaidőt kössön ki, akkor ez már a munkavállaló jogos érdekét csorbitja.³

Az időpontot naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni, de ez utóbbi esetben a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag valamelyik fél akaratától, és a munkáltató köteles a munkavállalót előre tájékoztatni a munkaviszony várható tartamáról is.

Példa

A gyermekgondozásra tekintettel ellátásban részesülő lévő kismama helyettesítésére létrejövő munkaviszony a helyettesített munkavállaló munkába állásáig tart,

előreláthatólag addig, amíg az ezen a címen járó fizetés nélküli szabadság igénybe vehető; ha azonban a kismama úgy dönt, hogy hamarabb tér vissza a munkahelyre, a munkáltató e kérést köteles respektálni. Ez esetben a határozott idejű munkaviszony az előzetes tájékoztatásban foglaltakhoz képest korábban szűnik meg. Ugyanakkor az nem szabályos, ha a munkaszerződésben az szerepel, hogy munkaviszony határozott időtartama „a munkáltató döntése alapján” vagy „a munkáltató üzleti igényeinek megfelelő időpontban” jár le.

A határozott idejű munkaviszony tartama legfeljebb 5 év lehet, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony egybeszámított időtartamát is.

Ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően továbbra is munkát végez, innentől a felek között érvénytelen munkaviszony áll fenn, melyet a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, kivéve, ha az érvénytelenség okát a felek elhárítják, például a munkaszerződést határozatlan időtartamúvá módosítják. Nem jelenti tehát a továbbdolgozás a munkaviszonynak automatikusan határozatlan idejűvé módosulását, ellentétben a régi Mt. szabályával!

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő 6 hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges és a határozott időről szóló megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

Kapcsolódó jogeset

A munkáltatói jogos érdek fogalmát érintette az a jogeset, amikor a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatta meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként már elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól. A munkaszerződésnek ez a módosítása – a munkavállaló beleegyezése ellenére – semmis, érvénytelen volt.⁴

Kapcsolódó jogeset

Egy másik esetben⁵ egy munkavállaló 2011-től fennálló határozott idejű munkaviszonyát a munkáltató több ízben meghosszabbította, majd utoljára 2014-ben – amikor a munkavállaló már gyermeket várt – a meghosszabbítást elutasította. A bíróság egyfelől vizsgálta, hogy fennállt-e a meghosszabbítás tekintetében munkáltatói jogos érdek. Ezt a körülmények részletes vizsgálata alapján lehetett megtenni; az a munkáltatói érv, hogy a munkáltató a határozott időre létesített munkaszerződésekkel a munkavállalókat jobb teljesítményre kívánta ösztönözni, ilyenek nem tekinthető, ezért a meghosszabbítások érvénytelenek.⁶ Ez alapján a munkavállalót kártérítés illette meg. Azonban ezen túlmenően 1,5 millió forintos sérelemdíjat is megállapítottak a bíróságok, mivel személyiségi jogsértés is történt,

⁴ BH1996. 399.

⁵ Kúria Mfv.I.10.588/2015.

⁶ EBH 1999.133.

⁷ Mt. 12. §

nevezetesen a munkáltató megsértette a munkavállaló esetében a magánélet tisztelgésben tartásához való jogot. A várandósságára, illetve anyaságára tekintettel sériült az egyenlő bánásmód követelménye⁷ is, mivel a 40 év felett gyermeket vállaló felperes egzisztenciálisan bizonytalan helyzetbe került, a munkaerőpiacon a lehetőségei jelentősen beszűkültek, és a jogsértés akkor is megállapítható, ha az igénybe vett társadalombiztosítási ellátásokra tekintettel adott időszakra nézve vagyoni hátrány nem érte.

4.2 Egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára irányuló

munkaviszony

A határozott időre létrejövő munkaviszony egyik, kedvező munkajogi, közteherhivselési és adminisztrációs szabályokkal támogatott fajtája az ún. egyszerűsített foglalkoztatás. Ez esetben a felek között már fennálló munkaviszony egyszerűsített foglalkoztatássá nem módosítható, hanem a munkaviszony létesítésekor kell ebben a feleknek megállapodniuk.

Az egyszerűsített foglalkoztatás jellemzően olyan munkákra jöhet létre, amelyek rövid ideig tartanak. Ilyen az idegymunka (amelyen belül a mezőgazdasági vagy turisztikai idegymunkára külön szabályok vonatkoznak), illetve az alkalmi munka (amely bármely munkakörben előfordulhat).

Az egyszerűsített foglalkoztatás munkajogi szempontból a következőkben tér el az általános szabályok szerinti munkaviszonytól:

- a munkaviszony az adóhatóság felé elektronikusan vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül történő bejelentéssel jön létre, illetve a felek az Efo. tv. mellékletében szereplő munkaszerződés-mintát is használhatják;⁸
- a munkabér legkisebb összege a minimálbér 85, illetve a garantált bérminimum 87 %-a;⁹
- a szerződés megkötése és a munkavégzés megkezdése között a szerződéstől nem lehet elállni,
- más munkakörben, munkahelyen, munkáltatónál egyoldalú munkáltatói utasítás alapján a munkavállaló nem foglalkoztatható;
- nincs mód munkavállalói kötelezettségesség esetére hátrányos jogkövetkezményeket megállapítani;
- a munkabér emelése, teljes vagy részmunkaidő, távmunka, határozatlan idejű foglalkoztatás kérdését illetően nincs helye a szerződés módosításának;
- a munkaidő-beosztás azonnal is közölhető és az egyenlőtlen beosztásnak nincs akadálya még védett munkavállalók (kismamák, fiatalok stb.) esetében sem;

⁸ Efo.tv. 3. §

⁹ Efo.tv. 4. § (1a)-(2) bekezdés

- szabadság, betegszabadság, szülési szabadság, gyermek gondozására, hozzátartozó tartós ápolására, önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésre fizetés nélküli szabadság a munkavállalónak nem jár;
- a munkaidőt, pihenődőt nem kell nyilvántartani, és a kifizetett munkabérről nem kell külön igazolást kiadni, ha a felek a minta-munkaszerződést alkalmazták;
- a határozott időre szóló időkorlátokat (5 év) nem lehet alkalmazni;
- vezető állású munkavállaló ily módon nem alkalmazható;
- a munkaviszony megszűnésekor igazolásokat a munkáltatónak nem kell kiadnia.¹⁰

A közterhek tekintetében eltérést jelent, hogy külön (adó- és társadalombiztosítási) jogcíme alkalmazása helyett egységes összegű közterhet köteles fizetni a munkáltató, amelynek mértéke mezőgazdasági vagy turisztikai időnyomunka esetén napi 500, egyébként alkalmi munka esetén napi 1000 Ft.

A kedvezményekkel való visszaélés elkerülése érdekében korlátozott az egy munkáltató által alkalmi munkára foglalkoztatható munkavállalók létszáma.¹¹

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van.¹² Időnyomunka vagy alkalmi munka esetén a munkavállalót foglalkoztathatósági vizsgálatra lehet küldeni. Ez nem kötelező feltétele a foglalkoztatásnak, kivéve, ha a munkavállaló fiatalkorú vagy idősödő munkavállaló, illetve várandós, nemrégén szült, anyatejet adó nő vagy szoptató anya. Az ilyen vizsgálat eredményeként egy, a foglalkoztathatóságot korlátozó egészségügyi tényezőket felsoroló, egy évig érvényes foglalkoztathatósági szakvélemény kiadására kerül sor.¹³

Jogeset

A munkaügyi hatóság helyszíni ellenőrzés során munkavégzés közben olyan munkavállalót talált, aki szerint egyszerűsített foglalkoztatottként alkalmazták. A munkavállalót a munkavégzés megkezdése előtt nem jelentették be. A munkáltató adminisztrációs hibára hivatkozott. Álláspontja szerint a felek egybehangzó akarata szerint az egyszerűsített foglalkoztatás létre jött. Ezt nem fogadta el a hatóság, mivel az ilyen atipikus munkavégzés az adóhatósági bejelentéssel léte-sülhet. Ilyen bejelentés hiányában a munkavégzés hagyományos munkaviszonyt eredményezett, melynek következtében az adóhatósági bejelentést és a járulékfizetést is – a kedvezőbb közteher helyett – kell a munkáltatónak teljesítenie.

¹⁰ Mt. 201–203. §

¹¹ Efo.tv. 1. § (2) bekezdés

¹² Efo.tv. 6. §

¹³ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről 16/A.

¹⁴ Mt. 92. § (5) bekezdés

4.3 Részmunkaidőre létrejött munkaviszony

Ha a felek a munkaszerződésben részmunkaidőt kötnek ki, az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. Az adott munkakörre irányadó teljes munkaidő általában 8 óra, a készenléti jellegű munkakörben vagy hozzátartozó alkalmazása esetén 12 óra lehet. (Megjegyezzük, hogy a napi 8 vagy 12 óránál rövidebb munkaidő ún. teljes napi munkaidőként történő kikötése is lehetséges. Míg a részmunkaidő meghatározása esetén a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai időarányosan állapítandók meg, addig a rövidebb teljes munkaidő esetén a munkabér nem csökken időarányosan).

Ami a szabadságot illeti: a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval azonos nap szabadságra jogosult, csak esetében egy szabadság-napra kevesebb munkaidő eshet, illetve a szabadság idejére járó díjazás is alacsonyabb.¹⁴

A részmunkaidős foglalkoztatás függhet csak a munkavállaló akaratától is. Ha a munkavállalónak 3 évesnél kisebb gyermeke van, vagy legalább 3 gyermeket nevel és a legkisebb gyermek még nincs 5 éves – ajánlatot tehet a munkáltatónak a részmunkaidős foglalkoztatására. A munkáltató pedig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.¹⁵

Jó tudni!

Előfordul, hogy a részmunkaidőről történő megállapodás a gyakorlatban teljes munkaidőben történő foglalkoztatást leplez – különösen a minimálbért és a garantált bérminimumot érintő, 2017. január 1-jétől bevezetett jelentős mértékű emeléseket követően. Ennek munkaügyi ellenőrzését sokszor akadályozza, hogy a munkaidő-nyilvántartások nincsenek pontosan vezetve.¹⁶

A munkaügyi ellenőrzés során a bejelentő vagy későbbiekben az eljárásban tanúként meghallgatott munkavállalót tanúvédelem illeti meg. Ez azt jelenti, hogy a törvény vélelmezi, hogy közreműködése miatt súlyosan hátrányos következmény érheti, ezért adatait zártan kell kezelni.¹⁷

4.4 Munkavégzés behívás alapján

Az Mt. meghatározása szerint¹⁸ a behívásos munkaviszony részmunkaidőre jön létre, de a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ez tehát egy normál részmunkaidős munkaviszony, amelynek mindössze három, az általánostól eltérő szabálya van:

- legfeljebb napi hat (heti 30) óra tartamú részmunkaidőt kell és lehet kiköt-ni a munkaszerződésben,

¹⁶ A munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai (2017. január-szeptember) http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=598

¹⁷ Általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény [Ákr.] 28. §

¹⁸ 193. § (1) bek.

- a munkaidőkeret tartama nem haladhatja meg a négy hónapot, és
- a munkaidő-beosztást minimum három nappal korábban kell közölni a munkavállalóval.

Ha a munkáltató nem használja ki a munkaidőkeret időszakára (4 hónapra) eső óraszámot, a különbözetre is meg kell fizetnie a munkavállaló alapbérért.¹⁹ Társadalombiztosítási szempontból a munkaviszony – és erre tekintettel a munkavállaló biztosítása – a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, nem szünetel.²⁰

Jó tudni!

Az európai gyakorlatban a behívásos munkaviszony lényege az, hogy a munkavégző nem egy meghatározott óraszámra szerződik és ellenértéket is csak a ténylegesen ledolgozott órákért kap. A szerződésben a munkáltató egyértelműen elutasítja azt a kötelezettséget, hogy egy előre meghatározott mennyiségű munkát biztosít, azaz lényegében nincs foglalkoztatási kötelezettsége (nulla órás szerződés/zero hours contract). Bár itthon is elterjedt olyan értelmezés, hogy a magyar törvényi szabályok is megengedik ezt az értelmezést (a rendelkezésre állásért nem jár díjazás), de ezt a jogértelmezést nem tartjuk elfogadhatónak és a NAV idézett állásfoglalása is ezt támasztja alá.

4.5 Munkakör megosztás

A munkakör megosztása esetén a munkáltató és több (legalább két) munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Ez esetben nem a munkáltatónak kell a bármely okból kieső munkavállaló helyettesítéséről gondoskodnia, hanem a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásával a munkaszerződést kötő munkavállalók együttesen, saját beosztásuk alapján kötelesek teljesíteni a felmerülő feladatokat. Ugyan nem kizárt, hogy a felek ettől eltérjenek és kötött munkaidő-beosztás alkalmazásáról is megállapodhatnak, de ezzel éppen ezen atipikus szerződés előnye veszne el. A munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg, de ettől eltérő megállapodás is lehetséges.

Példa

A munkakör-megosztás a gyakorlatban megvalósulhat úgy, hogy két munkavállaló egy munkakörben megosztja egymás között a hét munkanapjait. Az egyik munkavállaló pl. hétfőn és szerdán dolgozik teljes munkaidőben, addig a másik munkavállaló kedden és csütörtökön. A pénteki munkanapot pedig megosztják egymás között páros és páratlan hét szerint. Az is megfelelő megoldás lehet, ha két munkavállaló közül az egyik délelőtt, a másik pedig délután dolgozik egymást egy napon belül váltva.

A munkaviszonyt a munkáltató és bármelyik munkavállaló is felmondhatja; ám ha a munkavállalói felmondás révén a munkavállalók száma egy főre csökken, akkor nem tipikus munkaviszonnyá módosulás történik, hanem a munkaviszony törvény erejénél fogva megszűnik. Ekkor a munkáltató köteles a megmaradt munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi számára munkáltatói felmondás esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.²¹

Jó tudni!

A csoportos munkaszerződés (munkakörmegosztás) alapján foglalkoztatott munkavállalóknak is joguk van szabadságra. Mivel a törvény ezzel kapcsolatosan nem fogalmaz meg eltérő szabályokat, a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó szabályok vonatkoznak rájuk is. Vagyis minden munkavállaló esetén a rá jellemző körülmények (életkor, esetleg 16 éven aluli gyermek nevelése stb.) alapján meg kell állapítani az éves szabadságot, ez az egyes munkavállalók esetében eltérő lehet. A részmunkaidő nem ad alapot a szabadság mértékének csökkentésére. Mivel munkakörmegosztás esetén a munkavállalók megállapodása irányadó arra nézve, mikor melyikük dolgozik, vagyis lényegében kötetlen munkaidőben dolgoznak, maguk állapítják meg, melyek számukra a munka-, pihenő-, illetve kiegyenlítő szabadnapok. Megállapodásukat korlátozza, hogy egy munkavállaló nem dolgozhat többet, mint amennyi a szabadsága levonása után maradó idő. A kiadáskor kétféleképpen lehet eljárni: egy hétre a heti két pihenőnap és az esetleges munkaszüneti nap kivételével a többi napra (azaz a munkanapokra és a kiegyenlítő szabadnapokra) kell kiadni a szabadságot, vagy a szabadságot órákban kell kiadni és nyilvántartani. Ehhez a munkavállalókat nyilatkoztatni kell (a munkavállaló a szabadság iránti igényét ilyen esetben is 15 nappal előbb kell, hogy a munkáltató felé jelezze).

4.6 Több munkáltató által létesített munkaviszony

A több – általában egy cégcsoporthoz tartozó – munkáltató és egy munkavállaló által létesített munkaviszony esetén abban állapodnak meg a felek, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat a több munkáltatónál is ellátja (pl. közös humánpolitikai ügyintéző, bérszámfejtő, könyvelő).

Példa

Ennek módja változó lehet: azonos munkaidőben egymással párhuzamosan lehetséges a több munkáltató részére dolgozni, vagy időbeli elkülönítés szerint, pl. napi, heti váltásban.

A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabért melyik munkáltató fizeti. Azonban a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban a mun-

¹⁹ Mt. 193. §

²⁰ 41/2013. Adózási kérdésre adott válasz

²¹ Mt. 194. §

káltatók egyetemlegesen felelnek, így a munkavállaló bármelyikükkel szemben érvényesítheti teljes igényét. A munkavállalóra – eltérő megállapodás hiányában – azon munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki, amelyik a munkabért fizeti.

A munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót – írásban – kijelölni, személyéről a munkavállalót tájékoztatni; ennek hiányában az adókötelezettségek teljesítésére az adóhatóság bármelyik munkáltatót kötelezheti.²²

A munkaviszonyt bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata (felmondása) is megszünteti, ettől azonban el lehet térni és kijelölhető az a munkáltató, amely a felmondást megteheti. A munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.²³

4.7 Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés háromoldalú jogi kapcsolat, amelyben két munkáltató szerepel, ellentétben a több munkáltató által létesített munkaviszonnyal, ahol egyetlen munkaviszony áll fenn, amelyben a munkáltatói oldalon többen szerepelnek. Kölcsönzésnél csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létesül munkaviszony, míg a kölcsönbeadó munkáltató a kölcsönvevő munkáltatóval a polgári jog szabályai szerint külön szerződik. A kölcsönvevő és a munkavállaló között pedig nincs szerződéses kapcsolat. A munkaerő-kölcsönzés lényege tehát, hogy a kölcsönvevő munkáltatóról leveszi a munkáltatás terheit a kölcsönbeadó, amely ezt a tevékenységet üzletszerű gazdasági tevékenységként folytatja.

A munkavállalónak kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljából kell munkaviszonyt létesítenie egy kölcsönbeadó munkáltatóval. A kölcsönbeadó a kölcsönvevővel történt megállapodása (vállalkozási szerződése) alapján, a munkavállalót munkavégzésre kölcsön adja (átengedi). A kölcsönvevő munkáltató a foglalkoztatásért ellenértéket fizet a kölcsönbeadónak, amely viszont köteles a munkabért a munkavállaló számára megfizetni.

A kölcsönbeadó érvényesen nem szerződhet olyan kölcsönvevővel, akivel tulajdonosi viszonyokon keresztül kapcsolat köti össze (azonos vállalatcsoporthoz tartoznak, tehát egyik a másiknak tulajdonosa vagy közös tulajdonosuk van).

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszonyról szóló szerződést kötelezően írásba kell foglalni, és annak tartalmaznia kell

- a kölcsönzés lényeges feltételeit (pl. annak időtartamát, az elvégzendő munka jellegét, a munkavégzés helyét, a munkavállalókra vonatkozó speciális feltételeket, mint pl. a büntetlen előélet, a díjazás és juttatások szabályait),
- a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását.

A kölcsönzés ideiglenes, azaz egy kölcsönvevőnél legfeljebb 5 évig tarthat, beleértve mindazokat a kölcsönzési időszakokat, amelyek között 6 hónapnál nem telt el több idő. A kölcsönvevővel fennálló alap-munkaviszony ugyanakkor akár határozatlan időre is szólhat.²⁴

A kölcsönzésre szóló munkaviszony a tipikus munkaviszonytól abban is eltér, hogy a munkaszerződés ez esetben csak egy *keretmegállapodás*, amelyben az alapbér mellett a vállalt munkavégzés jellegét kell meghatározni. A konkrét betöltendő munkakör majd akkor válik világossá, amikor a kikölcsönzésre sor kerül. A kikölcsönzés feltételeiről – a kölcsönvevő munkáltató adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyéről, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről – ezt megelőzően ad tájékoztatást a munkavállaló számára a kölcsönbeadó.

A kölcsönzött munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A munkabér fizetésével kapcsolatos jog (és egyben kötelezettség) és a munkaviszony megszüntetésének joga a kölcsönbeadót terheli és illeti meg, míg a foglalkoztatás kötelezettsége és az ehhez kapcsolódó munkavédelmi feltételek biztosításával kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek a kölcsönvevőt terhelik. Ez utóbbiak közé tartozik, hogy a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkátára, egészségi állapotára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár, biztosítania kell a munkaköri alkalmassági vizsgálaton való részvételt, a munkavállaló várandóssága esetén a munkafeltételeket és a munkaidő-beosztást módosítania, fogyatékosága esetén az ésszerű alkalmazkodás feltételeit biztosítania kell.

A munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos kötelezettségeket a megállapodás szerinti munkáltató teljesíti. A munkabéren kívüli juttatások tekintetében a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy ezeket a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja (ellentétben a munkabérrel, amelyre vonatkozóan ilyen megállapodásra nincs mód). Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a munkavégzéssel kapcsolatos szükséges és indokolt költségeket is, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját.

A kölcsönbeadó nem tilthatja, korlátozhatja a munkavállalót abban, hogy a munkaviszonya megszűnését követően a kölcsönvevőnél helyezkedjen el, ezért nem kérhet tőle ellenértéket, továbbá tiltott a kölcsönzésért díjat kérnie a munkavállalótól. Az ilyen tartalmú megállapodások érvénytelenek.

Az egyenlő bánásmód jegyében a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára az első naptól biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ilyen munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

²² Adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 8. §

²³ Mt. 195., 279. §

²⁴ Mt. 214–222. §

- várandós és szoptató nők, valamint
- a fiatal munkavállalók védelmére,
- a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

Csupán fél év (184 nap) kikölcsönzés után kell a munkabér összege és az egyéb juttatások tekintetében is kiterjeszteni az egyenlő bánásmódot a kölcsönzött munkavállalóra, feltéve, hogy

- a kölcsönbeadóval határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- a munkaerőpiactól tartósan távol lévő munkavállalónak (pályakezdő fiatalnak, gyes mellett, vagy gyes, gyed, gyet, ápolási díj megszűnését követő egy éven belül munkát vállalónak, tartósan álláskeresőnek, foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultnak) minősül, vagy
- kölcsönvevője a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaság vagy közhasznú szervezet.

Ha a munkavállaló azonos kölcsönvevőhöz kerül ismételten kikölcsönzésre, akkor a 184 napos tartam számítása során az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított 6 hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani.

Ha a munkavállaló a kölcsönvevőnek kárt okozott, vagy személyiségi jogsértést követett el, vele szemben a kölcsönvevő közvetlenül is felléphet. Ha a kárt a munkavállalónak okozták, ő mindkét munkáltatóval szemben egyetemlegesen érvényesítheti igényét.

Munkaerő-kölcsönzés esetén

- a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakörmegosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony szabályai nem alkalmazhatók, vagyis kétféle atipikus munkaviszony együttesen nem alkalmazható;
- nincs mód a bedolgozói munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazására.

A kölcsönbeadás gazdasági haszonszerző tevékenység, ezért – a munkavállalók védelme érdekében – a kölcsönbeadóval szemben adminisztratív feltételeket is támaszt.²⁵ A kölcsönzési tevékenységet a kormányhivatalnál engedélyeztetni kell, és a kölcsönzőnek magát nyilvántartásba kell vetetnie; továbbá 10.000.000 Ft. vagyoni biztosítékot kell letennie.

Jó tudni!

Ha a munkavállalót a kikölcsönzés során éri kár - például munkabalesetet szenved -, akkor kárát a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel szemben is jogosult érvényesíteni, a munkáltató és a tényleges foglalkoztató egyetemlegesen felel. Azt, hogy ténylegesen, végső soron mely munkáltató lesz az, amely a kárt viselni lesz köteles,

a felek kölcsönzésről kötött szerződésükben rendezik. Ha megállapodásukban az szerepel, hogy a kölcsönbeadó felelős azokért a károkért, amely a munkavállalót a kikölcsönzés ideje alatt éri, akkor a kárt a kölcsönbeadó köteles viselni. Szabályozhatják a felek azt is, hogy ha a munkavállaló a kölcsönbeadóval szemben lép fel a kikölcsönzés ideje alatt őt ért kára megtérítése iránt, akkor a felek azt egymás között miként térítik meg, számolják el.

4.8 Távmunkavégzés

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. Távmunkavégzés keretében teljesíthető munkafeladat lehet például a számítógépes adatfeldolgozás, a programfejlesztés.

A munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában a munkaszerződésben meg kell állapodni – ez nem csak új munkaviszony, hanem a meglévő módosítása is lehet. A munkáltató ugyanis a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalóit a távmunkavégzésre irányuló foglalkoztatási lehetőségekről. Ha a munkavállaló ezzel élni kíván, a munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatot tesz a munkáltató felé, amelyre az 15 napon belül írásban nyilatkozni köteles (de a munkavállaló ajánlatát nem köteles elfogadni).

Távmunkavégzés esetén a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót

- a munkáltató általi ellenőrzés módjáról,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak ezen túlmenően is köteles minden olyan tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít, és köteles biztosítani, hogy területére a munkavállaló beléphessen, és más munkavállalókkal kapcsolatot tarthasson.

Távmunkavégzés esetén – kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg – a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, és a munkavállaló munkarendje kötetlen.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa a távmunkát végző munkavállaló számára biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja. A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaesz-

²⁵ Lásd a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) kormányrendeletet

közzel is történhet, de az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató csak előzetes munkavédelmi vizsgálat után engedélyezheti, melyre a munkavédelmi üzembe helyezés szabályai az irányadók.²⁶

Táv munkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja – például a munkavédelemért felelős személy vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos – a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása (üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat) céljából beléphet a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére, de a munkavédelmi képviselő esetén ehhez kell a munkavállaló beleegyezése is.

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adataiba. Azt azonban ellenőrizheti, hogy esetleges tilalma ellenére a munkavállaló nem használja-e magáncélra is az általa biztosított eszközt.

A munkáltatói ellenőrzés módját a munkáltató állapítja meg, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak. Ennek során rendelkezni kell arról a legrövidebb időről, amely a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés előzetes bejelentése és megkezdése között telik el. A munkáltatói ellenőrzés nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeül szolgáló ingatlant használó más személyek számára.

A munkavédelmi hatósági ellenőrzést a munkavédelmi hatóság kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezheti, és az ellenőrzésről – megkezdése előtt legalább három munkanappal – a munkáltatót és a munkavállalót tájékoztatnia kell. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig köteles beszerezni.²⁷

Jó tudni!

A távmunka elterjedésének egyik korlátjaként fogalmazták meg egy kutatásban részt vevő munkáltatók a szigorú munkavédelmi szabályokat. A munkavédelmi felelősségnek a munkáltató és a távmunkás közötti megosztását arra hivatkozással tartják indokoltnak, mivel a munkavégzéshez használt információtechnológiai eszközöket a munkavállalók a mindennapi életben magáncélra is használják, így az azokkal kapcsolatos ismeretek ma már az általános tudásanyag részét képezik.²⁸

²⁶ Mvt. 86/A. §, 21. § (3), (4)

²⁷ Mt. 196–197. §.

²⁸ Távmunka – osztott munkavédelmi felelősséggel; Javaslatok a távmunka munkavédelmi szabályainak korszerűsítésére, Kemény Péter és Keveházi Katalin, 2016

4.9 Bedolgozói munkaviszony

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető (általában fizikai) munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A bedolgozói munkaviszonynak vannak olyan elemei, amelyek a vállalkozási szerződéshez közelítik ezt a munkavégzési formát: ezek elsődlegesen a munkavállaló nagyobb önállóságában testesülnek meg.

Az önállóan végezhető tevékenységre figyelemmel a munkáltató utasítási joga korlátozott, eltérő megállapodás hiányában csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

A munkavállaló munkarendje kötetlen, kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg (például ha a munkáltató előírja, hogy a munkavállaló hétfőtől péntekig köteles munkát végezni).

A munkavállaló feladatát a saját eszközeivel végzi, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak.

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, általányt kell részére fizetni. Ide tartozik a munkavállaló által használt eszközök működési, üzemeltetési költsége, és az egyéb rezsijellegű költségek.

A munkavállaló számára nem jár díjazás és költségterítés, ha a teljesítés neki félrőható okból nem felel meg az előírt követelménynek (selejtes termék). Csökkentett díjazás és költségterítés jár a munkavállaló részére, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

A munkaszerződésben meg kell határozni

- a munkavállaló által végzett tevékenységet,
- a munkavégzés helyét (munkahelynek a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely minősül),
- a költségterítés módját és mértékét (például általánydíjazás vagy tételes elszámolás, illetve a költségek igazolásának módja).

A munkavégzés ellenőrzésének módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot a munkáltató állapítja meg, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak. A munkavégzés ellenőrzése nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára.²⁹

A bedolgozói munkavégzésre vonatkozóan a korábbi szabályozás³⁰ előírta, hogy a munkáltató a bedolgozót a végzendő munkával kapcsolatban köteles munkavédelmi oktatásban részesíteni és az előírt védőeszközökkel ellátni, továbbá a munkavédelmi szabályok megtartását időszakonként ellenőrzi.

²⁹ Mt. 137. § (3) bekezdés, 198–200. §

³⁰ 63/1967. (XII. 27.) Korm. rendelet a bedolgozói munkaviszony szabályozásáról 12. §

Jelenleg nincs önálló munkavédelmi szabályozás a bedolgozásra vonatkozóan, holott ez – a távmunkára vonatkozó szabályokhoz hasonlóan, figyelemmel arra is, hogy kockázatosabb tevékenységekről van szó – indokolt lenne.

4.10 Iskolaszövetkezeti és nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás

A 18. életévét be nem töltött munkavállaló ún. fiatal munkavállalónak minősül, aki törvényes képviselője hozzájárulásával vállalhat munkát, 16. életév alatt gyámhatósági engedéllyel.³¹ Ennek egyik formája lehet az iskolaszövetkezeti tagság és ennek alapján ún. külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony létesítése is. A fiatal munkavállaló, amíg tanulói jogviszonya fennáll, tagja lehet diákszövetkezetnek, és azon belül speciális munkavégzésre irányuló jogviszony keretében munkát végezhet. A tagsági jogviszony, és azzal együtt a munkavégzésre irányuló jogviszony fennállása kötött a köznevelési intézménnyel fennálló tanulói jogviszonyhoz.³² A 18. életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására is alkalmazni kell az Mt-nek a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit.³³

A munkaviszony létesítésének az Mt. csak az alsó korhatárát szabályozza, a felsőt nem. A felek együttes akaratából így nyugdíjjogosult személlyel is létrejöhet a munkaviszony. A nyugdíjas munkavállalókat mindazok a köteleességek terhelik és jogok illetik, mint az aktív korúakat (kivéve, hogy felmondásukat a munkáltatónak nem kell megindokolnia és végkielégítésre sem jogosultak).³⁴ A nyugdíjas munkavállalók szintén foglalkoztathatók szövetkezeti formában, a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek keretei között. E szövetkezetekben a tagok 90%-ának nyugdíjasnak (öregségi nyugdíjban részesülőnek) kell lennie, és minden tagnak kell személyes közreműködést is vállalnia, amellet, hogy – általában szimbolikus összegű – vagyoni hozzájárulást is teljesítenek.³⁵

A diákszövetkezeti, nyugdíjasszövetkezeti tagok foglalkoztatására többes szerződéses konstrukció szerint kerül sor. Létrejön egy alap tagsági megállapodás, amely rögzíti a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és – a közreműködés mértékével arányos – ellentételezésére vonatkozó rendelkezéseket. E keret-megállapodásban szerepeltetni kell a tag által vállalt feladatok körét, a tagnak járó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint a szövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra. Az alap tagsági megállapodás mellé csatlakozik egy, a felek közötti további sajátos munkavégzésre irányuló jogviszony, amelynek keretében a szövetkezet tagja teljesíti személyes közreműködését. E jogviszonyra a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt-nek a szövetkezeti törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni. A tényleges munkavégzés a

szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott külső szolgáltatás keretében történik. Az erről szóló konkrét megállapodásban ki kell térni a szolgáltatás fogadójának személyére, a teljesítendő konkrét feladatra, a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegére és az összeg kifizetésének időpontjára, a feladat teljesítésének helyére, valamint a feladat teljesítésének időtartamára.

A munkavégzésre vonatkozó szabályok közül a szövetkezeti törvény szabályozza

- a (munkáltatói) utasításadás kereteit (a külső szolgáltatás fogadója különösen a feladatteljesítés módjára, idejére, ütemezésére vonatkozóan a diák, illetve nyugdíjas tagot közvetlenül is utasíthatja);
- a munkaközi szünetet (napi 6 óra munkavégzés felett 20 perc, 9 óra felett 25 perc);
- a napi pihenőidőt (legalább 11 óra); továbbá a tagnak fizetendő díj minimumát (mely a minimálbérnél, garantált bérminimumnál nem lehet alacsonyabb).³⁶

A fiatal munkavállalók napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet. Ennek során a több, párhuzamosan fennálló munkaviszony (külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony) keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Számukra legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, vagyis egy héten egyenlőtlenül beosztva sem dolgozhatnak több mint negyven órát. A törvény megtiltja továbbá, hogy a fiatal munkavállalók számára éjszakai (22-06 óra közötti) időszakban, valamint rendkívüli munkaidőben rendelkezzen el munkavégzést. 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén pedig legalább 45 perc munkaközi szünetet, valamint legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell számukra biztosítani. A heti pihenőnapjaik egyenlőtlenül nem oszthatók be és a heti pihenőidejük mértéke legalább 48 óra kell legyen. E szabályoktól kollektív szerződésben és egyéni megállapodásban is csak a fiatal munkavállaló javára lehet eltérni. A fiatal munkavállalónak továbbá évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. Károkozása esetén az általános szabályok érvényesülnek: teljes kártérítéssel tartozik, ha szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozta a kárt, vagy a megőrzési illetve leltárfelelősség feltételei vonatkoznak rá; illetve, gondatlan károkozás esetén négyhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítésre kötelezhető.³⁷

A munkavédelmi szabályok szerint a fiatal és az idősödő (a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belül) munkavállalók bármely szervezett munkavégzés során ún. sérülékeny munkavállalói csoportba tartoznak.³⁸ A rendelet tartalmazza azokat a munkával járó megterheléseket, amelyek esetükben tiltottak, vagy csak munkaköri alkalmassági vizsgálat és a munkakörre kiterje-

³¹ Mt. 21. § (4) bekezdés, Mt. 34. § (3) bekezdés, 294. § (1) bekezdés a) pont

³² Szöv.tv. 7. §, 13. § (1) bekezdés

³³ Mt. 4. §, Szöv.tv. 11. § (1) bekezdés

³⁴ Mt. 66. § (9) bekezdés, 77. § (5) bekezdés a) pont

³⁵ Szöv.tv. 26. §

³⁶ Szöv.tv. 10/B. §

³⁷ Mt. 43. § (1) bekezdés, 114. §, 119. § (1) bekezdés, 135. § (2) bekezdés f) pont, 179-191. §, Szöv.tv. 10/B. §

³⁸ Munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § n)-o) pontja, 4. § (1) bekezdés bb) pontja, 6. § (1) bekezdés a)-b) pontja, 10/A-10/B. §, 8. melléklete, 9/A. melléklete

dő ergonómiai vizsgálat, megterhelés-igénybevétel elemzése alapján hozott eseti döntés alapján lehetségesek. Bizonyos munkakörökhöz külön kockázatbecslési kötelezettség kapcsolódik. A fiatal munkavállalókat nemcsak az alkalmazásuk előtt, hanem a munkakörük, munkakörülményeik, a munkavégzés helye megváltoztatása előtt is előzetes alkalmassági vizsgálatnak kell alávetni; a fiatalok és az idősödők esetében a vizsgálatot évente kell ismétlni. Az idősödő munkavállaló foglalkoztatásánál fokozottan törekedni kell a munkának a munkavállaló munkaképességéhez való igazítására.

Ha a fiatal munkavállaló tizennégy év alatti, cselekvőképtelennek minősül. Esetében további előírások érvényesek: csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni; feladatait részletesen le kell írni; ehhez igazodó részletes egészségügyi alkalmassági vizsgálaton kell átesnie; munkavégzését folyamatosan felügyelni kell, a munkavédelmi előírások megtartottsága szempontjából is. Ha kárt okoz, nem kötelezhető kártérítésre vagy sérelemdíj fizetésére.³⁹

A szövetkezeti foglalkoztatáshoz különféle kedvezmények kapcsolódnak. Például: a nyugdíjas tagok nem minősülnek biztosítottaknak, így utánuk társadalombiztosítási járulékokat sem kell fizetni; szintén mentes a foglalkoztatásuk szociális hozzájárulási adó és a szakképzési hozzájárulás alól is.

4.11 Közfoglalkoztatási jogviszony

A közfoglalkoztatási jogviszony a munkaviszonyhoz hasonló, viszont közigazgatási elemeket is tartalmazó munkavégzésre irányuló jogviszony, melynek az is célja, hogy a foglalkoztatottak munkaerőpiacra való belépését elősegítse. Ez

- valamely közfeladat (állami, önkormányzati feladat, közösségi cél) teljesítése érdekében
- meghatározott körbe tartozó közfoglalkoztatók (pl. önkormányzatok, költségvetési szervek, egyházak, civil és közhasznú szervezetek, állami gazdálkodó szervezetek stb.) és
- bizonyos feltételeknek megfelelő természetes személyek (álláskeresők, rehabilitációs támogatásban részesülők, bizonyos harmadik országbeliek)

között jön létre. A közfoglalkoztatásban végzett tevékenység nem lehet nyereségérdekelt, piac- és profitorientált.⁴⁰

A közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyra az Mt. szabályait kell alkalmazni, számos kivétellel, illetve eltérő sajátossággal. A legfontosabbak a következők:

- a szerződés határozott időre szól,
- próbaidő nem köthető ki,

- az általánosnál alacsonyabb, ún. közfoglalkoztatási minimálbér és garantált bérminimum érvényesül (ezek mértéke 2018-ban 81 530, illetve 106 555 Ft, munkavezetők esetén ennél magasabb)⁴¹ a bérpótlékok alapja is ez a bér,
- csak 20 nap szabadság jár, az Mt. szerinti pótszabadságok nem illetik meg a közfoglalkoztatottat.⁴²

A jogviszony közcélú jellege miatt néhány speciális szabály érvényesül:

- Munkaviszonyra irányuló állásinterjú idejére szabadidőt kell biztosítani a közfoglalkoztatott részére.
- Más munkaviszony létesítése idejére fizetés nélküli szabadság jár (legfeljebb 3 hónapig).
- A közfoglalkoztatásból 3 hónapra ki kell zárni pl. azt, akinek e jogviszonyát kötelezettségzegése miatt azonnali hatályú felmondással szüntették meg, vagy aki a kormányhivatal által felajánlott, nyílt munkaerőpiaci munkaviszonyt (megfelelő munkahelyet) vagy egyszerűsített foglalkoztatást nem fogadta el, illetve tanköteles gyermekét nem járattja iskolába és ezért szabálysértés miatt elmarasztalták.

Közfoglalkoztatási jogviszonyt közhasznú munkaerő-kölcsönzés céljára is létesíthető közhasznú kölcsönzővel, kormányhivatali engedéllyel, legalább 60 napra, a közfoglalkoztatott számára biztosított mentorálás vagy képzésben részesítés mellett.⁴³

A közfoglalkoztatási jogviszonyra a munkaviszonyra irányadó munkavédelmi szabályokat kell alkalmazni.⁴⁴

Érdekes eset!

A munkairányító büntetőjogi felelőssége

Jogerősen elítélték azt a férfit, aki munkáltatóként megszegte a munkavédelmi előírásokat, és egy közfoglalkoztatott meghalt, amikor ráomlott a homokfal. A vádlottat a bíróság halált okozó, foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés vétségében mondták ki bűnösnek. A közfoglalkoztatottak munkavezetője eligazítást tartott a település közmunkásainak. A sértett és négy társa több szállítmány homokot termelt ki. A homokbánya nem volt bekerítve, a lakosok földnyerő helyként szabadon használhatták. Az elszállított homok miatt néhol 5-8 méter magas, szinte függőleges, omlásveszélyes partszakaszok alakultak ki, de a területen nem volt figyelmeztető, jelző és tájékoztató tábla. A pótkocsis traktor közvetlenül a homokfal mellett állt, a közmunkások pedig a leomlott homokból lapátoltak a platóra. A homokfal az utolsó szállítmány felrakódása közben szakadt rá a pótkocsi mellett álló közmunkásokra. A leomló homokfal a sértettet mellkasa alsó részéig betemette, és olyan súlyos sérüléseket okozott, hogy a helyszínen meghalt.

⁴¹ 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról

⁴² Kftv. 2. §

⁴³ 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről 17/A-17/D. §

⁴⁴ Kftv. 4. §

³⁹ Mt.212. §

⁴⁰ Kftv. 1. § (2)-(4) bekezdés

A közmunkások kaptak ugyan munkavédelmi oktatást, de az nem terjedt ki a földkitermelés kockázataira. A vádlottnak akkor is be kellett volna tartatnia a foglalkozási és munkavédelmi szabályokat, ha ő maga nem kapott földmunkákra kioktatást. Ugyanis munkavédelmi oktatás nélkül is tisztában volt azzal, hogy a függőleges homokfal veszélyes lehet.⁴⁵

5. Az atipikus munkaviszonyok munkavédelmi kockázatairól és ezek tendenciáiról

A munkavédelmi szabályozás – elsősorban a szervezett munkavégzés fogalma révén – vonatkozik az atipikus munkaviszonyokra is. Az atipikus foglalkoztatásra az a jellemző, hogy az egyes típusoknál eltérő szabályok érvényesülnek, másodsorban pedig a különös szabályokat ténylegesen be sem tartják.

Az atipikus foglalkoztatás meghatározott csoportjára az *eseti foglalkoztatás* jellemző, így az ellenőrizhetőség nehézkes. Az atipikus módon foglalkoztatott munkavállaló a munkaszervezetben sokszor kívülálló marad. Különösen igaz ez, ha az egyes atipikus foglalkoztatási módok egymással kombinálódnak (pl. kölcsönzésre létrejövő, részmunkaidős foglalkoztatás esetén). Kiemelkedő kockázatot jelent, ha az atipikus foglalkoztatás keretében sérülékeny csoportba tartozó munkavállalót alkalmaznak, vagy veszélyes tevékenység végzésére, veszélyes anyaggal történő munkavégzésre kerül sor.

Egyre növekvő tendencia az ún. „közösségi kiszervezés”. Az interneten történő munkaszervezés elterjedésével a távmunka, illetve egyéb, offline munkatevékenységek (autós személyszállítás, de a legkülönbözőbb, pl. akár építőipari tevékenységek is) is munkáltatói szervezethez tartozás nélkül kiszervezhetők, akár nemzetközi méretekben is. A szerződéses kapcsolatok és ebből eredően a munkaszervezetek egyre gyorsabban változnak. Mindez új munkajogi és munkavédelmi problémákat vet fel, illetve lehetővé teszi a hatályos szabályozások megkerülését.

A jellemzően felmerülő problémák felsorolászerűen a következők:

- A foglalkoztatás bizonytalansága (nem tudni előre, mikor, milyen munkavégzésre lesz szükség, illetve interneten keresztül, gyorsan kell lefoglalni a munkalehetőséget), az önmenedzselés, önállóság képessége egyre fontosabb.
- Az ügyfelektől érkező értékelések kiemelt szerepe, hatása a munkához jutásra.
- A munkáltató kilétének bizonytalansága, a munkáltatótól való földrajzi távolság.
- Pontos feladatlista (munkaköri leírás) hiánya.

- Időkényszer alatt, rövid határidőre, hosszú munkaidőben, szünetek nélkül, egyre nagyobb elvárt intenzitással, időben kiegyensúlyozatlanul végzett munka.
- Az ellenőrizetlenül és felügyelet nélkül végzett munka sem a megrendelőnek, sem a munkavállalónak nem előnyös.
- A szükséges képesítések és gyakorlat megléte garantálhatatlan az ügyfelek/megrendelők számára.
- Ellenőrizhetetlen munkakörnyezetben való munkavégzés (munkavédelmi oktatás, védőeszközök, egészségügyi vizsgálat hiánya stb.).
- Munka és magánélet teljes összefonódása.
- Az előzőekből eredő pszichés megterhelés, stressz (az EU egész területén megfigyelhető tendencia egyébként a mentális egészségügyi problémák, különösen a stressz és a depresszió miatti hiányzások növekedése).
- Az egészségi ártalmak, a kóroki tényezők és a munkakörülmények közötti ok-okozati összefüggés egyértelműen nem állapítható meg.
- A biztosítással járó terhek csak a munkavállalókat, ezen belül pedig különösen a csak rövid időre foglalkoztatottakat terhelik.

Mindez *munkavédelmi szempontból kihívást jelent*, ugyanis:

- a szervezetek egyre dinamikusabbá és komplexebbé válnak, a belső kommunikáció és az információáramlás megnehezedik, a döntési folyamatok egyre bonyolultabbá válnak, munkavédelmi szempontból is egyre inkább függenek egymástól az egyes vállalkozások (pl. munkaerő-kölcsönzés);
- számos, egymással ellentétes trend létezik egy adott munkaszervezetekben (pl. határozatlan és határozott időre alkalmazott munkavállalók érdekelentéi);
- az atipikus munkaviszonyban alkalmazott munkavállalók elveszítik befolyásukat az őket érő változások felett, ám eközben egyre nagyobb felelősség és teher hárul rájuk a saját munkavédelmük biztosítása körében. Felmerül a kérdés, hogy az atipikus foglalkoztatás keretében történő munkavégzés önmagában nem ad-e alapot arra, hogy e munkavállalókat sérülékeny csoportba tartozóként sorolják be;
- a munkavédelmi megelőzést már nem lehet a múlt tapasztalatai alapján irányítani. Kevesebb lesz a tapasztalat a munkavállalókkal, de a szervezetben belül is. A hierarchikus struktúrák is lebomlanak. Ez azt jelenti, hogy több önellenőrzésre és önirányításra van szükség, a megelőzés területén is;
- a munkáltatók egyre kevésbé akarnak fizetni az atipikus szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók képzéséért, ugyanakkor ezek a munkavállalók önmaguk nem képesek finanszírozni képzettségük fenntartását és

fejlesztését. Az ideiglenes, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott és részmunkaidős munkavállalók pedig általában kevésbé magas képzettséget igénylő feladatokat is végeznek, ezért kevesebb lehetőségük van arra is, hogy munkájukon keresztül tanuljanak.

A munkavállalók között egyre nőnek a különbségek, a munkaerő egyre megosztottabb a foglalkoztatási feltételek szerint (a magasabban képzett munkavállalókhöz képest a képzetlenebbek, tapasztalatlanabbak sokkal rosszabb helyzetbe kerülnek). Vizsgálatok alapján megállapítható az is, hogy az atipikus körülmények között foglalkoztatottakat (pl. a kölcsönzött munkaerőt) több baleset éri a munkahelyen.⁴⁶

További figyelemreméltó tendencia, hogy a sérülékeny munkavállalói csoportok létszámaránya is növekszik:

- A szolgáltatási szektorok felé való elmozdulás, az egészségügyi ellátás, oktatás, közigazgatás, szállodai és éttermi vendéglátás, kiskereskedelem, pénzügyi és más ügyfélszolgáltatások növekedésével a női munkavállalók aránya is egyre növekszik. Ugyanakkor a nők bizonyos ágazatokban biztonságosabban dolgoznak, mint a férfiak (pl. kevesebb balesetük van, míg ez a férfiaknál a korral csökken).⁴⁷
- A demográfiai folyamatok eredményeként 2030-ra Európában már minden harmadik aktív európai munkavállaló az 55-64 éves korosztályból kerül majd ki.
- Nő a migráns munkavállalók aránya is, esetükben a nyelvi és kulturális különbségek, a kommunikáció és betanítás nehézsége, és sok esetben a képzetlenség okoz munkavédelemmel kapcsolatos problémákat.

Az *atipikus foglalkoztatási formák is a kiskereskedelemben* is jelen vannak. Jellemző foglalkoztatási forma a határozott idejű részmunkaidős, de elterjedt a munkaerő átengedése is (iskolaszövetkezet által, vagy munkaerő-kölcsönzés útján). Ezért az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos munkavédelmi feladatok és kihívások jelentősek.

Ezért az ezzel összefüggő javaslatokat az alábbiak szerint foglaljuk össze.

Kiindulópontnak azt tekintjük, hogy az atipikus munkavégzési formák vállalaton belüli elterjedtsége esetén a munkáltatónak a kockázatértékelésében külön értékelni kell az ezzel kapcsolatos veszélyeket és veszélyek leküzdésére intézkedési tervet kell kidolgoznia.

A munkaszervezetben rövid ideig, időlegesen dolgozó munkavállalók számára olyan munkavédelmi oktatási tematikát és módszertant kell kialakítani, amely:

- tartalmaz, a szükséges ismereteket biztosítja (veszélyforrások, veszélyek megismerése, munkakörülmények, munkaeszközök megismerése),
- alkalmas az időhiány miatt fellépő tapasztalatlanság kompenzálására.

Az ilyen munkavállalók munkavégzésének irányítását különös gonddal kell megszervezni, megfelelő, az átlagostól eltérő munkautasításokkal kell ellátni; kiemelt figyelmet kell fordítani egyéni védőeszközök juttatására és viselés betartására.

⁴⁶ Európai kampány a kölcsönzött munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelméért 2017-2019, http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=600

⁴⁷ A dolgozó nők munkahelyi biztonságát és egészségét érintő új kockázatok és tendenciák - Európai Kockázatkutató Központ 2017

1. Az atipikus munkaviszonyok elvi és elméleti alapjai	3
2. Jogforrások.....	4
3. Szerződéskötés atipikus elemekkel.....	4
4. Az egyes atipikus foglalkoztatási formák.....	5
4.1 Határozott idejű munkaviszony.....	5
4.2 Egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára irányuló munkaviszony.....	7
4.3 Részmunkaidőre létrejött munkaviszony.....	9
4.4 Munkavégzés behívás alapján	9
4.5 Munkakör megosztás.....	10
4.6 Több munkáltató által létesített munkaviszony.....	11
4.7 Munkaerő-kölcsönzés.....	12
4.8 Távmunkavégzés.....	15
4.9 Bedolgozói munkaviszony	17
4.10 Iskolaszövetkezeti és nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás	18
4.11 Közfoglalkoztatási jogviszony	20
5. Az atipikus munkaviszonyok munkavédelmi kockázatairól és ezek tendenciáiról.....	22

