

## **A tipikus és atipikus foglalkoztatás összehasonlítása<sup>1</sup>**

|  |   |
|--|---|
| VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK .....                                     | 2 |
| A TIPIKUS ÉS ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS<br>ÖSSZEHASONLÍTÁSA ..... | 7 |
| I. Szerződéstípusok.....                                       | 8 |

---

<sup>1</sup> Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

## VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.<sup>2</sup> Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

**2022. június 18-áig<sup>3</sup> hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget.** A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

**A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

<sup>3</sup> 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

## **A távmunkával kapcsolatos szabályok<sup>4</sup>**

Átemelték a normál jogrendbe is a veszélyhelyzet alatt a távmunkával kapcsolatban hozott szabályokat és **a veszélyhelyzet megszűnése után továbbra is hatályban lesznek, a veszélyhelyzet megszűnésekor lépnek hatályba a következő szabályok** (hatálybalépésének időpontját a Miniszterelnök annak ismertté válását követően a Magyar Közlönyben haladéktalanul közzétett egyedi határozatával állapítja meg):

### **A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) módosításai:**

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Tehát lehetővé válik a részbeni távmunkavégzés is.

A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja (ez a munkáltató adminisztratív terheit csökkenti),
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és

---

<sup>4</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

### **A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításai:**

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a törvényben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviseleti lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén

- a) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b) a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg (a munkavégzés helye a módosuló munkavédelmi előírások betartása mellett szabadon megválasztható),
- c) a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a nagyobb kockázatra tekintettel maradnak a szigorúbb munkavédelmi kritériumok, a felek írásban állapodnak meg a munkavégzés helyéről (a továbbiakban: távmunkavégzési hely). Ez csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített távmunkavégzési helyen folytatható.

A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

A munkáltató vagy megbízottja rendszeresen köteles meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.

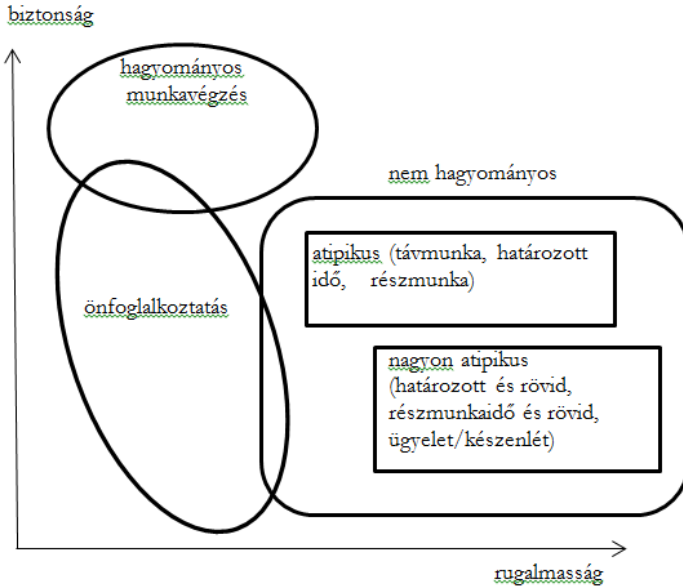
Ezen túlmenően a munkáltató vagy megbízottja a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából léphet be és tartózkodhat a távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.

A távmunkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

A hatósági ellenőrzés a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet nem jelenthet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

## **A TIPIKUS ÉS ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS ÖSSZEHASONLÍTÁSA**

A rugalmas, illetve atipikus foglalkoztatási viszonyok főként a szerződéses szabadság munkajog által határolt keretei között alakulnak ki. Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal profitálhat ezen foglalkoztatási formákból, ugyanakkor fontos kiemelni, hogy az esélyegyenlőség és a joggal való visszaélés tilalmának betartása mellett élhetnek csak a munkáltatók ezekkel a lehetőségekkel. Ennek fő oka, hogy az atipikus munkavállalók helyzete általában kiszolgáltatottabb, mint a hagyományos jogviszonyban foglalkoztatott társaiké. Ennek ellenére olyan előnyökkel járhat az ilyen munkavégzés – kötetlenebb munkarend, illetve munkaidő, munkavégzés helyének megváltoztatása –, amely miatt bizonyos munkavállalói csoportok körében mégis népszerűek tudnak lenni ezek a lehetőségek. Ezenkívül sajnos meg kell említeni, hogy a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek gyakran terjednek el válságok után, amikor a munkavállalóknak a lehetőségei korlátozottabbak a téren, hogy milyen jellegű munkát végeznek. Így az Európai Unió és az egyes tagállamok legújabb munkaerő-politikai törekvései között szerepel a munka rugalmassága és a munka biztonsága közötti egyensúly fenntartása. Ennek egyik jele a korábban részletezett európai uniós jogi szabályozási háttér kialakítása is.



5

## I. Szerződéstípusok

A tipikus munkaviszony keretében történő és az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szerződések tartalmi elemeinek összevetése során levonható a következtetés, hogy a Munka törvénykönyvében szabályozott atipikus foglalkoztatási módok többsége a „hagyományos” munkaszerződés módosításával hozható létre, például részmunkaidős vagy határozott idejű munkaviszony esetén. A távmunkavégzés

<sup>5</sup><https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>



során további szerződéses feltételekről is meg kell állapodnia a feleknek. Célszerű, ha a munkaszerződés közérthetően fogalmaz, legyen az tipikus vagy atipikus foglalkoztatási viszony.<sup>6</sup>

Külön szerződés köthető egyszerűsített foglalkoztatás esetén, ahol mintaszerződés használata javasolt. Ez az egyetlen munkavégzési típus, amely szóban is létrejöhet, azonban mindkét fél érdeke, ha később írásban is bizonyítani tudják a szerződés megkötését.

A nyugdíjas és iskolaszövetkezeti munkavégzés esetén is a hagyományostól eltérő szerződések megkötésére van szükség a munkavállalók tagsági viszonya miatt.

|                   | <b>Munkaszerződés elemei</b>   | <b>Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége</b>  |
|-------------------|--|---|
| Kötelező elemek   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ személyi adatok, szerződő felek megnevezése</li> <li>▪ személyi alaphír</li> <li>▪ munkakör megnevezése</li> <li>▪ munkavégzés helye</li> <li>▪ munkaviszony tartama</li> </ul> <p>Mt. 45. § (1)-(3) bek.</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ napi munkaidő</li> <li>▪ alaphíren túli juttatások</li> <li>▪ elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága,</li> <li>▪ munkakörbe tartozó feladatok</li> </ul>  |
| Kiegészítő elemek | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ munkaidő, munkaidő beosztása</li> <li>▪ próbaidő</li> <li>▪ felmentési idő, végkielégítés</li> <li>▪ költségtérítés és béren kívüli juttatások, egyéb kedvezmények</li> <li>▪ határozott vagy határozatlan idő megjelölése</li> </ul> <p>Mt. 45. § (4)-(5) bek.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ munkáltatói jogkör gyakorlója</li> <li>▪ szabadság mértéke, számításának és kiadásának módja,</li> <li>▪ felmondási idő megállapításának szabályai</li> <li>▪ kollektív szerződés hatálya</li> </ul> <p>Mt. 46. § (1) bek.</p> |

<sup>6</sup> Szerződésminták a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, az Iratmintatár fül alatt találhatóak.

A fentiektől eltér a távmunkával kapcsolatos dokumentációra vonatkozó szabályozás. Ebben az esetben a munkaszerződésnek részletesen ki kell térnie:

- a munkáltató ellenőrzési jogára,
- a munka során használt számítástechnikai eszköz használatának korlátozásának módjaira, és
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkaviszonyon belüli atipikus foglalkoztatási módokon túl a rugalmas foglalkoztatás körében meg kell említeni az önfoglalkoztatók körét is, amelyről szintén volt szó a korábbi fejezetekben. Ebben az esetben a természetes személy nem munkavállalói jogviszony formájában nyújt szolgáltatást vagy végez munkát, hanem megbízási vagy vállalkozási jogviszonyok sorozata keretében. Ez a fajta önfoglalkoztatás jó lehetőség például szabadúszók, művészek vagy egyes szakmunkások számára is. Ebben az esetben a Munka törvénykönyve helyett a Polgári törvénykönyv és a különböző adózási szabályok játszanak fontos szerepet.

|                         | Munkajog                                |   | Polgári jog                                |   |
|-------------------------|---|---|--|---|
| Jelleg                  | <b>Munkaviszony</b><br>(munkaszerződés) | <b>Egyszerűsített<br/>foglalkoztatás</b><br>(szerződés minta) | <b>Megbízás</b><br>(gondossági<br>kötelem) | <b>Vállalkozás</b><br>(eredmény<br>kötelem) |
| Vonatkozó<br>jogszabály | 2012. évi I.<br>törvény (Mt.)           | 2010. évi LXXV.<br>törvény (Efo.tv.)                          | 2013. évi V. törvény<br>(Ptk.)             |   |