

Az atipikus foglalkoztatás¹

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS	7
Az atipikus foglalkoztatás egyes esetei	9
I. A határozott idejű munkaviszony.....	10
II. Részmunkaidős foglalkoztatás.....	12
II./1. Behívás alapján végzett munka.....	14
II./2. Munkakörmegosztás.....	15
II./3. Több munkáltató által létesített munkaviszony.....	16
III. A távmunkavégzés.....	16
IV. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony.....	20
V. Nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás, közérdekű nyugdíjas szövetkezet	24
VI. Kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete.....	25
VII. Iskolaszövetkezetek	28
VIII. Összegzés.....	30

¹ 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.² 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-áig³ 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.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

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

A távmunkával kapcsolatos szabályok⁴

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

⁴ 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.

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

Az atipikus foglalkoztatás mértékét az Európai Unió és a Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban és röviden: KSH) is több mérőszám mentén folyamatosan felügyeli.⁵

Minden európai tagállamban a nők részmunkaidős foglalkoztatása magasabb, ez hazánkban is megegyezik a trendekkel. Ugyanakkor Magyarországról elmondható, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya mélyen az európai uniós átlag alatt van.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2020 I. félévi adatai szerint⁶ a foglalkoztatottak létszáma a 15–74 éves népességén belül 4 millió 437 ezer fő volt, ez 67 ezerrel kevesebb, mint az előző év azonos időszakában.

2020. I. félévében a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 69,2% volt, 0,8 százalékponttal alacsonyabb az egy évvel korábinál. A 25 év alatti fiatalok foglalkoztatottsága 1,2 százalékponttal, 27%-ra csökkent, míg az 55 év feletiek körében a ráta értéke 0,9 százalékponttal, 34%-ra nőtt. A változások a legjobb munkavállalási korú, 25–54 év közötti népességet kedvezőtlenebbül érintették, foglalkoztatottságuk 2 százalékponttal, 82,5%-ra csökkent.

Mindkét nem foglalkoztatottsága csökkent. A férfiak foglalkoztatási rátája az előző év azonos időszakához képest 0,7 százalékponttal, 76,4%-ra, a nőké 0,9 százalékponttal, 61,9%-ra. A nemek foglalkoztatottsági rátáiban továbbra is a 30 és a 60 év körülieknél volt a legnagyobb különbség, ami a

⁵ Infógrafika (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics)

⁶ Munkaerőpiaci folyamatok, 2020. I. félév – Központi Statisztikai Hivatal

nőknek a gyermekgondozás, -nevelés terén hagyományosan nagyobb szerepvállalásával, valamint a korábbi nyugdíjba vonulásukkal magyarázható.

A 20–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 74,5% volt, ami fél százalékponttal alacsonyabb az Európa 2020 stratégiában kijelölt foglalkoztatási célnál. A nők foglalkoztatási rátája (66,6%) ebben a korosztályban is jelentősen elmaradt a férfiakétól (82,5%).

Globális trendek azt mutatják, hogy azokon a helyeken, ahol magas az önfoglalkoztatás és a vállalkozók aránya, ott az atipikus foglalkoztatási viszonyok is elterjedtebbek. Ennek a hátterében az állhat, hogy egyes atipikus foglalkoztatási formák az ilyen vállalkozások munkaerő igényét remekül kiszolgálhatják.⁷

⁷ Központi Statisztikai Hivatal - Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014-2018: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>

Az atipikus foglalkoztatás egyes esetei

Az atipikus foglalkoztatási formák mindegyikében közös, hogy a munkavégzés során a munkavállaló és a munkáltató viszonya valamiben eltér a fentiekben meghatározott „hagyományos” munkaszerződésben elvárt elemektől.

A Munka törvénykönyve a hagyományos és az atipikus foglalkoztatási formákat nem egy helyen határolja el, így ezek megtalálása nem könnyű. Ennek megfelelően a részmunkaidős foglalkoztatást a munkaidő szabályaival egy helyen szabályozza, ugyanakkor a XV. fejezet a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat határozza meg. A jogszabály többek között az alábbi eseteket különbözteti meg:

- részmunkaidős foglalkoztatás és annak speciális esetei (munkavégzés behívás alapján, munkakörmegosztás, több munkáltató által létesített munkaviszony),
- munkaidőkeretben végzett munka,
- osztott munkaidős alkalmazás,
- határozott idejű munkaviszony,
- távmunka,
- bedolgozói munkaviszony,
- egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munka, időnyomunka.

Ezen megoldások közül vannak olyanok, amelyeket a gyakorlatban szinte egyáltalán nem alkalmaznak, míg mások nagymértékben jellemzőek az új munkakörülmények hatására. Ma Magyarországon egyszerre jelentkezik bizonyos területeken munkaerőhiány, míg más területeken munkanélküliség van jelen. Ezen kérdések hosszú távú

megoldására is lehetőséget adhatnak az atipikus foglalkoztatási és a későbbiekben kifejtett önfoglalkoztatási lehetőségek.

Összefoglalva a fenti munkaviszonyok a tipikustól az alábbi jellemzők valamelyikében térnek el, egyes formák csak egy tulajdonságtól térnek el, míg mások több jegyben is eltérhetnek: a munkaviszony időtartamában, a munkáltatók számában, az egy munkakört betöltő munkavállalók számában, a munkavégzés helyében, a rendelkezésre állás kötelezettségének módjában, vagy akár a munkáltató és foglalkoztató személyek különválásában.

Jelen fejezetben a fenti atipikus foglalkoztatási módok közül a leginkább elterjedtek formai jegyeinek az áttekintése következik.⁸

I. A határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja a szerződés szerint nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától abban az esetben sem, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez a rendelkezés tipikusan a munkáltató mozgáskörét korlátozza. Így például nem köthető ki, hogy a munkaviszony a munkáltató üzleti tevékenységének megfelelő időpontig vagy a visszahívás napjáig tart, mivel ez egy egyoldalú időpont. Ezzel szemben a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkaszerződés valamely más munkavállaló távollétének vagy egy projekt végrehajtásának idejére jön létre, azzal hogy a munkáltatónak

⁸ Munkaszerződésre minták a www.jogpontok.hu oldalon az Iratmintatár menüpont alatt találhatóak.

tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkavégzés várható időtartamáról.

A határozott idejű munkaviszony legfeljebb ötéves időtartamra köthető – ebbe az időtartamba beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is. Az öt év lejártá után a munkaviszony megszűnik és további határozott időre nem hosszabbítható meg.

Ha a munkáltatónál vannak határozatlan időre szóló helyek, akkor erről tájékoztatnia kell a munkavállalókat, akik ajánlatot tehetnek az ilyen munka elfogadására, erről az ajánlatról a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A munkáltatónak ezt az ajánlatot nem kell elfogadnia, arról saját mérlegelése alapján dönthet.

Ha munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. A fentiekől eltérően azonban, ha az engedély meghosszabbításra kerül, akkor az újabb határozott idejű munkaviszony tartama a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt meghaladhatja az öt évet.

Fontos, hogy a határozott idejű szerződés nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

Ilyen szerződés lehet például az, amelyet határozatlan idejű szerződésbe foglalt próbaidő helyett kötnek meg a felek, valamint az is, ha határozatlan idejű munkaszerződést határozott idejűre változtatnak munkáltatói nyomásra azért, hogy a későbbiekben elkerüljék a végkielégítés megfizetését.

A végkielégítés kapcsán fontos megjegyezni, hogy a határozott idő lejártával a szerződés – felmondás nélkül – automatikusan megszűnik, így a munkavállaló végkielégítésre nem jogosult, abban az esetben sem, ha a határozott idejű

munkavégzése egyébként meghaladja a jogszabályban írt évek számát.

Ezért ideális esetben a felek hosszú távú együttműködés esetére a határozott idejű szerződést határozatlan idejűvé alakítják át.

Összefoglalva tehát határozott idejű munkaviszony esetén az alábbi szabályok alkalmazása alól mentesül a munkáltató:

- a felmondási idő és a védelmi idő szabályai nem alkalmazhatóak, mivel a határozott idő lejártával automatikusan megszűnik a munkaviszony,
- a fentiek miatt a munkáltatónak nincs indokolási és kioktatási kötelezettsége sem, valamint
- ha a munkáltató jogutód nélküli szűnik meg, akkor a munkaviszony automatikusan megszűnik (de a munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg).

II. Részmunkaidős foglalkoztatás

A hagyományos munkavégzésnél napi nyolcórás időtartamban teljesíti a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállaló teljes munkaidőnél rövidebb időben dolgozik, ami általában napi négy- vagy hatórás munkavégzést jelent. Ahogy már korábban említettük, a Munka törvénykönyve a részmunkaidőre vonatkozó külön szabályokat a munkaidő szabályozásánál foglalja össze.

Fontos a munkavállalóknak tisztában lennie azzal is, hogy részmunkaidő esetén, ha a munkavállaló nyugdíjjáradék-alapot képező jövedelme a minimálszínél alacsonyabb, akkor a nyugdíjhoz szükséges szolgálati időként a biztosítási időnek csak az arányos időtartama vehető figyelembe, így egy

év részmunkaidőben töltött munka nem egy év szolgálati időnek felel majd meg.

Az időarányosság nem jelenik meg azonban a szabadságotól, így a részmunkaidőben dolgozóknak is ugyanannyi nap szabadság jár, mint a teljes munkaidőben dolgozóknak.

A munkaszerződésnek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy részmunkaidőre szól, ugyanis a szerződési szabadság miatt a felek „teljes” munkaidős szerződést is köthetnek nyolc óránál kevesebb időtartamra, ha ebben állapodnak meg, például fokozott veszéllyel járó munkakörök, illetve munkahelyek esetén.

A kettő eset között az alapvető eltérés a munkabér meghatározásánál jelenik meg, míg részmunkaidős foglalkoztatás esetén az időarányosság elve alkalmazandó (minimálbér és garantált bérminimum alkalmazása esetén is), addig rövidebb teljes munkaidő esetén a napi nyolcórás munkabérrel egyenlő bérre lesz jogosult a munkavállaló.

A teljes munkaidőről részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó átállásról is tartalmaz rendelkezéseket a Munka törvénykönyve. A munkáltató a munkavállaló erre irányuló ajánlata alapján a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú – azaz napi négyórás – részmunkaidőre módosítani. Ezentúl a munkáltatóra további megkötések is vonatkoznak, így egyenlőtlen munkaidő-beosztást csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazhat, összevont pihenőidőt egyenlőtlenül nem osztható be, rendkívüli munkaidő, készenlétet és éjszakai munkát a harmadik életévét be nem töltött gyermekes szülő részére.

Minden további esetben, ha a munkáltató biztosítja a részmunkaidős foglalkoztatást, akkor tájékoztatnia kell a munkavállalóit az érintett munkakörökről, a részmunkaidő idejéről és a fontosabb feltételekről. Ha valamely munkavállaló érdeklődik a lehetőség iránt, akkor ajánlatot tehet a munkaszerződés módosítására. A kisgyermekesektől eltérően ebben az esetben a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthet az ajánlat elfogadásáról vagy elutasításáról.

A munkáltató részére tett ajánlatnak érdemes kitérnie arra, hogy hány órában szeretne dolgozni a munkavállaló, valamint arról, hogy a bérezés milyen arányban fog csökkenni. Abban az esetben, ha a munkáltató elfogadja az ajánlatot, akkor a feleknek szerződésmódosítási kötelezettsége keletkezik.

Összességében elmondható, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi sajátosságai csekély mértékben térnek el a tipikus foglalkoztatás szabályaitól.

II./1. Behívás alapján végzett munka

A részmunkaidős munkavégzés egyik speciális esete a behívás alapján végzett munka. Ebben az esetben a munkaszerződésben meghatározott munkaidő a napi hat órát nem haladhatja meg és a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. Az általános munkaidő-beosztás szabályai sem érvényesülnek, a munkáltató a munkaidőkerethez hasonlóan a munkavégzést a munkakörbe tartozó feladatok esedékességének megfelelően rendelheti el. A behívás időpontját elegendő három nappal a kezdés előtt a munkavállaló tudtára hozni. A foglalkoztatási kötelezettségnek megfelelően, ha a munkáltató a

szerződésben meghatározott időt nem tölti ki munkával a behívás hiánya miatt, a munkáltatónak a különbözetet illető időre is meg kell fizetnie az alpbért. A munkaviszony a két behívás közötti időszakban is folyamatos, így a munkavállaló társadalombiztosítási jogosultsága a munkaszerződés időtartama alatt végig fennáll.

A behívásos munkavégzés a szezonális jellegű munkák esetében jellemző, ahol ez a munkavégzési forma a munkáltatói érdekeket szolgálja.

II./2. Munkakörmegosztás

A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei közé tartozik a munkakörmegosztás is.

Mint ahogy az elnevezés is mutatja, ebben az esetben a munkáltató legalább kettő vagy több munkavállalóval szerződik az egy munkakörbe tartozó feladatok elvégzésére. Ebben az esetben munkavállalói oldalról szükségszerűen részmunkaidőről van szó. A munkavállalóknak egymással kell egyeztetniük a munkarend kapcsán, azaz arról, hogy a feladataikat hogyan osztják meg: órákban, napokban vagy egyéb elszámolási időszakokban.

Ez a szerződéses forma azt is jelenti, hogy betegség vagy szabadságolás esetén a teljes szerződéses napi munkavégzést a helyettesítő fél egyedül látja majd el. A munkabér egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat, de ettől eltérő megállapodást is köthetnek a felek. A munkaszerződés tartalmazza a közösen ellátott munkakört, a minden munkavállalóra vonatkozó feltételeket (pl. munkavégzés helye), valamint azt, hogy a munkakörön belül a foglalkoztatott munkavállalók együttesen milyen összegű alpbérre jogosultak.

II./3. Több munkáltató által létesített munkaviszony

A munkakörmegosztással ellentétben ez az atipikus eset akkor áll fenn, ha a munkaviszony legalább kettő munkáltató és egy munkavállaló között jön létre egy munkakörbe tartozó feladat elvégzésére.

Fontos hangsúlyozni, hogy ebben az esetben több munkaadó fog össze, hogy egy személyt alkalmazzanak, ez nem egyenlő azzal az esettel, ha a munkavállaló egymással kapcsolatban nem álló, több munkáltatóval külön-külön jogviszonyt létesít.

Ez az eset azért tekinthető a részmunkaidős foglalkoztatás egyik esetének, mert a munkavállaló egy adott munkáltató felé egy időpontban a szerződésében kikötött munkaidő valamekkora hányadát teljesíti. A többmunkáltatós jogviszonyban rendezni kell azt is, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatokat milyen helyszíneken és milyen időbeli bontásban végzi, valamint a munkáltatók közül egyet ki kell jelölni a teljes munkabér összegének kifizetésére.

III. A távmunkavégzés⁹

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

⁹ 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

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

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

- d) a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- e) 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),

- f) 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 állapotnak 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.

IV. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

A munkaviszony általánosságban véve tartós és részletesen szabályozott jogviszony, ez azonban bizonyos gazdasági területeken korlátozza az alkalmazhatóságát. Előfordulhatnak ugyanis olyan feladatok, amelyek ellátása nem igényel tartós munkakapcsolatot. Tekintettel arra, hogy az akár rövid időre létesített munkaviszony adó- és járulékkerhei is jelentősek, ez a megoldás nagy terhet róna a vállalkozásokra. Ennek a helyzetnek a feloldására készült az idején- és alkalmi munkát szabályozó egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény. A foglalkoztatásra így a Munka törvénykönyvében csak keretjelleggel meghatározott szabályokat találunk, ezeken túl az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló a 2010. évi LXXV. törvény részletszabályai vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra.

Egyszerűsített jogviszony többféle munkavégzésre is köthető, amelyek az alábbi táblázatban kerülnek bemutatásra.

Típus	Cél	Időtartam
mezőgazdasági idejénmunka	<ul style="list-style-type: none"> • a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatban munkavégzés; • termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek 	max. 120 nap egy naptári évben

	társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása	
turisztikai idénymunka	<ul style="list-style-type: none"> kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett munka 	max. 120 nap egy naptári évben
alkalmi munka	<ul style="list-style-type: none"> munkáltató és munkavállaló közötti határozott időre szóló munkaviszony 	max. 5 egymást követő naptári nap, de egy hónapban max. 15 nap és egy naptári évben max. 90 nap

Mint látható, az egyszerűsített foglalkoztatásra átmeneti jellegű munkák esetén van lehetőség, ez az oka annak, hogy a hagyományos munkaviszonyhoz képest egyszerűbb szabályok vonatkoznak rá. A hagyományostól eltérően a feleknek elengedő szóban vagy iratminta használatával megegyezni a foglalkoztatásban, amely a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével válik hatályossá. A bejelentést a munkáltató a nemzeti adóhatóság felé elektronikusan vagy telefonon keresztül teheti meg, a munkavégzés megkezdése előtt. A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.

Az alpbér mértékét a jogszabály a betöltött munkakörtől függően a kötelező legkisebb minimálbér 85%-ában, illetve a garantált bérminimum 87%-ában határozza meg. A munkabér csökkentett jellegén túl a munkáltatóra alacsonyabb közteherviselési költségeket ró a jogszabály, amely 2020-ban 500 forint, illetve 1000 forint attól függően, hogy a bérezés a minimálbéren vagy a garantált bérminimumon alapul. Sajnos ezek az alacsonyabb összegek

a munkavállalói oldalon is következményekkel járnak, így az egyszerűsített foglalkoztatás ideje alatt a munkavállaló nem minősül társadalombiztosítási szempontból biztosítottnak. A munkaviszony ideje azonban a nyugellátásra és az álláskeresési ellátásra jogosultságok idejébe beleszámít.

Ha a felek között munkaviszony áll fenn, akkor amellet vagy – szerződés módosítással – ahelyett nem állapodhatnak meg egyszerűsített foglalkoztatással keletkező munkaviszonyban. A munkáltató oldalán megjelenő alacsonyabb adóterhek ellensúlyozása érdekében a jogszabály létszámkorlátokat is bevezet az egyszerűsített foglalkoztatásban és hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottak arányát illetően. Adott napon a munkáltató statisztikai létszámától függően a maximalizálás az alábbiak szerint alakul:

- Munka törvénykönyve hatálya alá tartozó főállású munkavállalót nem foglalkoztató munkáltatónál: 1 fő,
- egy főtől öt főig terjedő főállású munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál: 2 fő,
- hat főtől húsz főig terjedő főállású munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál: 4 fő,
- húsz főállású munkavállalónál többet foglalkoztató munkáltatónál: a létszám 20%-a.¹⁰

Az általános szabályoktól az alábbi pontokon eltér az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony:

- A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem állhatnak el a szerződéstől.

¹⁰ Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 1. § (2) a) pontja

- Munkáltatónak nincs módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra.
- A munkáltató a vétkes kötelezettségszegésért a Munka törvénykönyvében szabályozott hátrányos jogkövetkezményt nem szabhat ki.
- Munkavállaló nem kérelmezhet részmunkaidős, távmunkavégzésre irányuló vagy határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatást.
- A munkáltató nem köteles munkavállaló kérelmére írásban értékelést adni a munkavállaló munkájáról.
- A munkavállaló beosztható vasárnapra is rendes munkavégzésre.
- A szabadság, betegszabadság, szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság szabályai nem alkalmazhatóak.
- A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása és ismételt létesítése nem csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.
- A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok szintén nem alkalmazhatóak.
- A munkaviszony megszűnésekor az általában kiadandó, törvényben meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.
- Nem kell alkalmazni a munkaidő-nyilvántartást, valamint nem kell külön kiadni a bérpapírokat a munkavállaló részére, ha a felek a minta munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

V. Nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás, közérdekű nyugdíjas szövetkezet

A közérdekű nyugdíjas szövetkezet elsődleges célja, hogy a még aktív időskorúak számára foglalkoztatást, munkaerőpiaci reaktivizálást biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa.¹¹

A nyugdíjas szövetkezet célja továbbá, hogy a következő generációk számára a tagoknál felhalmozódott tudás, szakmai és élettapasztalat átadásra kerülhessen, illetve hogy munkavégzésükkel jövedelmet szerezhessenek. Ez a lépés egyidejűleg enyhíti az idősek elszigetelődését és segít a munkaerőhiány orvoslásában.¹²

A nyugdíjas szövetkezetnek csak természetes személyek lehetnek tagjai, akik a szövetkezet tevékenységében személyes közreműködést is vállalnak. A szövetkezet tagjai közül a tagok 90%-ának öregségi nyugdíjban – öregségi résznyugdíjban, a nők 40 év jogosultsági idejének figyelembevételével megállapított nyugdíjban – vagy átmeneti bányászjradékban kell részesülnie.

A nyugdíjas szövetkezet tagja a szövetkezettel tagsági megállapodást köt, amely kiterjed a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és a közreműködésével arányos ellentételezésére.

A személyes közreműködést a munkaerő-kölcsönzés megoldásához hasonlóan egy harmadik külső fél bevonásával is teljesítheti a nyugdíjas. Ennek technikai megoldása sajátos, a külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony a nyugdíjas szövetkezet és a tag között külső szolgáltatásra vonatkozó külön tagsági megállapodás alapján

¹¹ A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 25. §-a

¹² A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 25. §-a

jön létre. A megállapodást a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvénybe foglalt speciális rendelkezések és a Polgári törvénykönyv megbízásra vonatkozó szabályainak figyelembevételével kell megkötni. Fontos, hogy a munka ellentételezésének a kötelező legkisebb munkabér vagy munkakörtől függően a garantált bérminimum hatályos összegét el kell érnie.

A külső szolgáltató közvetlenül utasíthatja a nyugdíjas tagot a munkavégzése során, különösen a feladatteljesítés módja, ideje és ütemezése során.

A közérdekű nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagja a nyugdíjas szövetkezetben történő személyes közreműködése alapján nem válik biztosítottá, így járulékfizetési kötelezettség nem keletkezik.

A szövetkezet eredményes gazdálkodás esetén közösségi alapot képezhet, amelyből havonta egyszer szociális, egészségügyi, oktatási, kulturális jellegű segílyt vagy támogatást adhat a tagoknak, illetve hozzátartozóiknak.

2020. júliustól minden dolgozó nyugdíjast megillet majd a járulékmentesség, ami átlagosan 14%-os jövedelememelkedést jelent majd minden dolgozó nyugdíjas számára. Ez eddig csak a munkaviszonyban foglalkoztatott nyugdíjasoknak volt biztosított.

VI. Kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete

A kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete¹³ olyan speciális szövetkezet, amelynek **célja nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülők vagyoni, szociális,**

¹³ 2021. évi LXXXV. törvény egyes törvényeknek a kisgyermekkel otthon lévőek szövetkezete létrehozásával összefüggő módosításáról

kulturális helyzetének előmozdítása, lehetőséget biztosítva arra, hogy a tagok rugalmas keretek között a foglalkoztatásba bekapcsolódjanak, illetve abban újra részt vehessenek, közösséghez tartozhassanak. A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének célja továbbá az is, hogy elősegítse a tagok között a kisgyermek gondozásához, neveléséhez kapcsolódó tudás- és ismeretanyag átadását, valamint tapasztalatcserét, ezen túlmenően pedig hozzásegítse tagjait a kisgyermek gondozását, nevelését érintő új ismeret- és tudásanyag megszerzésének lehetőségéhez.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete minden olyan tevékenységet gyakorolhat, amelyet jogszabály nem tilt és egybeesik az előzőekben meghatározott célkitűzésekkel.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének **csak természetes személy** tagjai lehetnek.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete **tagjainak legalább 90%-a olyan természetes személy, aki nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesül.** A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetének nem lehet **személyes közreműködést** nem vállaló tagja.

A tagfelvételi kérelemben a tagságra jelentkező személynek (a továbbiakban: tagjelölt) **nyilatkoznia kell** arról, hogy

- a) a szövetkezet tagjává kíván válni,
- b) nem nagyszülőként gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesül,
- c) a szövetkezet alapszabályában foglaltakat elfogadja, magára nézve kötelezőnek ismeri el,

- d) vállalja a szervezetet tevékenységében való személyes közreműködést
- e) vállalja a szervezet alapszabályában meghatározott vagyoni hozzájárulás teljesítését (ez lehet pénzbeli vagy nem pénzbeli),
- f) a tagoknak biztosított előnyökkel élni kíván, a tagoknak biztosított szolgáltatásokat igénybe kívánja venni, és
- g) a tagsága létesítésének nincs akadálya, és személyes közreműködését a munkavégzésre irányuló jogviszonyára vonatkozó szabályokkal összhangban fogja teljesíteni, ha egyébként munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll.

A kisgyermekkel otthon lévők szervezete célhoz kötött **ismeretfejlesztési és edukációs alapot** képez. Az ismeretfejlesztési és edukációs alap célja, hogy fedezetet nyújtson a szervezet tagjai számára a kisgyermek gondozására, nevelésére irányuló ismeret-, tudásanyag, valamint tapasztalat bővítésére és megszerzésére, továbbá a tagok edukációjára.

A kisgyermekkel otthon lévők szervezete által nyújtott szolgáltatásokért szolgáltatási díjat kell fizetni. A kisgyermekkel otthon lévők szervezete az éves nettó árbevételének legalább 85%-át a tagok között személyes közreműködésük arányában osztja fel.

A kisgyermekkel otthon lévők szervezete közgyűlésén a vagyoni hozzájárulás mértékére tekintet nélkül minden tagnak egy szavazata van.

A kisgyermekkel otthon lévők szövetkezete a tagjával **tagsági megállapodást** köt a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és ellentételezésére vonatkozóan. Tag a személyes közreműködését **külső szolgáltatás** keretében is teljesítheti.

A gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesülő tag **tagsági jogviszonya megszűnik** azon a napon, amelytől sem gyermekgondozási díjban, sem gyermekgondozást segítő ellátásban nem részesül.

VII. Iskolaszövetkezetek¹⁴

A fentiekhez hasonló foglalkoztatás valósul meg a diákmunkások esetében is. Az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályok a nyugdíjas szövetkezetekkel egy helyen a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben kerültek szabályozásra.

Főszabályként a 16. életévüket betöltött fiatalok (vagy nappali rendszerű oktatásban a 15. életévüket betöltötték a nyári szünet alatt) már létesíthetnek munkaviszonyt, azonban ehhez 18. életévük betöltéséig a törvényes képviselőjük hozzájárulása is szükséges. A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Az iskolaszövetkezetben a tagok szintén személyes közreműködésként munkavégzésre kötelesek, amelyet külső személyek felé is teljesíthetnek.

¹⁴ A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 2. rész

Ez a külső szolgáltatás akkor valósulhat meg, ha a tanuló nappali tagozatos rendszerben folytatja a tanulmányait. Ha a tag a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, akkor a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseket is alkalmazni kell. A megállapodás kötésére és a munkavégzésre vonatkozó szabályok megegyeznek a nyugdíjas szövetkezeteknél már tárgyalattal.

Szakmai gyakorlaton lévő diákok foglalkoztatása

Az új szakképzési törvény jelentős változást hozott a szakmai gyakorlatos diákok foglalkoztatásában. 2020. január 1-jétől a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény értelmében a tanuló-szerződés helyébe az úgynevezett szakképzési munkaszerződés lép. Ennek megfelelően módosultak a társadalombiztosítási szabályok és a szociális hozzájárulási adó szabályai is. A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (továbbiakban: NAV) részletes információt nyújtott 2020. januárjában az ezzel kapcsolatban alkalmazandó adó- és járulékszabályokról. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 2020. január 1-jétől nem tartalmazza a tanuló-szerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló biztosítási kötelezettségére, a biztosítás szünetelésére, a járulékalapot képező jövedelemre vonatkozó szabályokat. Ennek az az oka, hogy a szakképző iskolai tanulmányokat folytató hallgató már a szakképzési munkaszerződés alapján válik biztosítottá az új rendelkezések alapján és járulékalapot képező jövedelemnek esetükben a szakképzési munkaszerződés alapján ténylegesen kifizetett pénzbeli juttatás minősül. A szakképzési törvény átmeneti előírása értelmében azonban a

2020. május 31-ét megelőzően létesített tanulói jogviszony és a tanulói jogviszonyból fakadó, vagy arra tekintettel jogszabály alapján a tanulót megillető, illetve terhelő jogok és köteleességek teljesítése tekintetében a régi szakképzési törvénynek, a szakképzési hozzájárulásról szóló törvénynek és más jogszabálynak a szakképzési törvény hatálybalépését megelőző napon hatályos rendelkezéseit kell alkalmazni: - tanuló tanulmányai befejezésére, - a gyakorlati képzésben tanuló szerződéssel való részvételre, - a szintvizsga és az érettségi vizsga megszervezésére és teljesítésére, valamint - a tanuló juttatásaira. A NAV tájékoztató kiemeli, hogy nem változik a tanuló szerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló társadalombiztosítási státusza, azaz a tanuló szerződésen alapuló biztosítási kötelezettsége továbbra is fennáll és a járulékfizetési kötelezettségének alapja továbbra is a tanuló szerződés alapján ténylegesen kifizetett díjazás összege. A jövedelmet juttató kifizetőt a tanuló szerződés alapján kifizetett díjazással összefüggésben továbbra is terheli a szociális hozzájárulási adófizetési kötelezettség. A tanulót megillető juttatások vonatkozásában a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 2019. december 31-én hatályos rendelkezéseit kell figyelembe venni, az új szabályokat pedig először az újonnan elindított képzések vonatkozásában kell alkalmazni.

VIII. Összegzés

Mint a fentiekből látható, az atipikus foglalkoztatási módok javarészt a „hagyományos” munkavégzésnél felsorolt tulajdonságoktól egy-egy elemükben térnek csak el. Ez alól kivételt jelentenek a szövetkezeti munkavégzések, amelyeket

más jogszabályok is erősen befolyásolnak a Munka törvénykönyvén kívül.

Az elterjedt atipikus munkavégzések többségükben vagy térbeliségükben, vagy időbeliségükben térnek el az általánosan elterjedt foglalkoztatástól. Ezeket az eltéréseket az alábbi táblázat jól szemlélteti:

Atipikus forma megnevezése	Térbeli eltérés	Időbeli eltérés	Jogi/szerződéses eltérés
Határozott idejű	X	✓	X
Részmunkaidő	X	✓	X
Behívás	X	✓✓	X
Osztott munkakör	X	✓	✓
Több munkáltató	✓	✓	✓✓
Táv munka	✓✓	✓	✓
Idény/alkalmi munka	X	✓✓	✓✓
Szövetkezeti tag	X	X	✓✓

X : nem jelenik meg

✓ : megjelenik

✓✓ : fokozottan jelenik meg