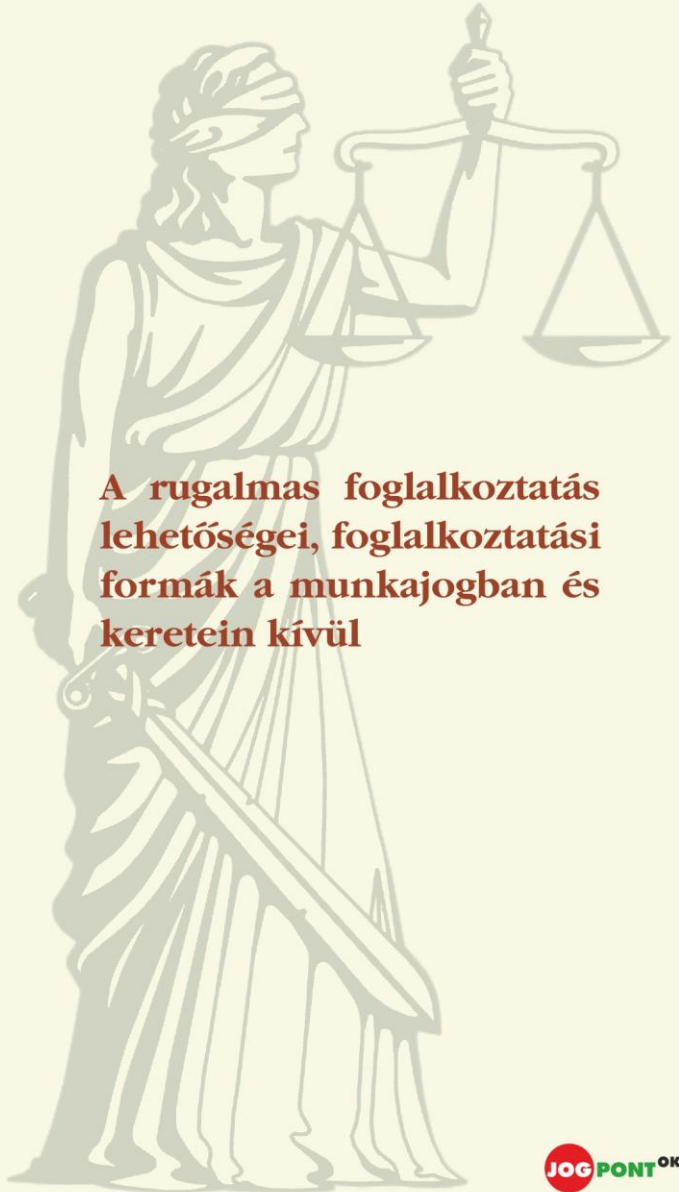


MUNKAJOG



**A rugalmas foglalkoztatás
lehetőségei, foglalkoztatási
formák a munkajogban és
keretein kívül**

**JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR**

A kiadványt írta és szerkesztette:

BLOOM HILL Kft.

Dr. Hegyi Livia

Dr. Németh András

Dr. Krausz Róbert

Dr. Fischer Sándor

Dr. Antalffy Gábor

A kiadvány a GINOP 5.3.3- 15-2015-00002

„Észak-Magyarországi JOGPontok”

Jogszerű foglalkoztatás projekt keretében készült

Felelős kiadó:

Kereskedők és Vendéglátók Országos

Érdekképviseleti Szövetsége KISOSZ

Dr. Antalffy Gábor elnök

Nyomda:

SzT. SZÍN-vonal Bt. Miskolc



**A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási
formák a munkajogban és keretein kívül**

Észak-Magyarországi JOGpontok

Bevezetés

Az atipikus foglalkoztatás sokféle formát ölthet, az a közös bennük, hogy valamilyen módon eltérnek a „normál” vagy „hagyományos” munkától, amely alatt a napi nyolc órás, kötött, hétfőtől-péntekig tartó munkavégzést értjük. Ez az eltérés megnyilvánulhat például:

- a munkaviszony időtartamában,
- a munkáltatók számában,
- az egy munkát végző munkavállalók számában,
- a munkavégzés helyében,
- a rendelkezésre állás kötelezettségének módjában,
- vagy akár a munkáltató és foglalkoztató személyek különválásában.

Jelen kiadvány fő célja ezeknek az eltérő munkavégzési módoknak a bemutatása, mivel a hagyományostól való eltérés miatt a rájuk vonatkozó jogi szabályozás is speciális. Ezek az atipikus foglalkoztatási formák a hagyományos munkavégzéshez képest nagyobb teret adnak a rugalmasságnak a rájuk vonatkozó különös szabályozások miatt.

Különböző kutatások szerint ezekből a foglalkoztatási megoldásokból több egyre jobban terjed Magyarországon is (pl.: távmunka, határozott idejű munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés), azonban vannak közöttük kevésbé népszerűek, amelyek alig ismertek és alkalmazottak (pl.: munkakörmegosztás, cselekvőképtelen munkavállalók).

A terjedés egyik fő oka, hogy az atipikus foglalkoztatási megoldások – rugalmasságuk miatt – előnyösek lehetnek munkáltatóknak és munkavállalóknak is. Ez elősegítheti a munka és család közötti összhang megtalálását, a technológiai fejlődést és a fiatalabb generációk kötetlenség iránti vágyának kiteljesedését is. Az atipikus munkavállalás rugalmassága megváltozott munkaképességűek vagy szellemi tevékenységből élők körében is elérni kívánt cél lehet. Munkáltatói oldalról egyes módok különösen vonzóak a kereskedelem, idegenforgalom és vendéglátóipar területén valamint az információtechnológiai cégek számára. Az atipikus foglalkoztatásra okot adhat a költséghatékonyság, piaci körülményekhez való gyorsabb alkalmazódó képesség vagy akár a kiegyensúlyozottabb, hatékonyabb munkavállalók foglalkoztatásának a célja.

Rugalmas munkaidő a munkavégzés során

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időszak, amelynek része a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység ideje is. Ebben a felek által meghatározott – a hagyományos munkavégzésnél általában napi nyolc óra – időtartamban teljesíti a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét. A munkáltatónak ezen időtartam alatt nem csak joga, hanem kötelessége is foglalkoztatni a munkavállalót, ami azt jelenti, hogy a munkavállalónak abban az esetben is jár az alaplábér, ha munkáltató nem tudta foglalkoztatni teljes időben, ennek különösen az itt tárgyalt atipikus foglalkoztatási módoknál van jelentősége.

A cégek versenyképességének megőrzéséhez elengedhetetlen a munkavégzési módok és azok szervezésének modernizálása, az alkalmazkodóképességének javítása munkáltatói és munkavállalói oldalon is. Ennek része a munkaidő hatékonyabb hozzáigazítása a gazdasági tevékenységek sajátosságaihoz. Az e fejezetben tárgyalt atipikus lehetőségeknek különösen a kereskedelem,

idegenforgalom és vendéglátás területén van jelentős szerepe az ott végzett munka jellege miatt.

A következőkben a részmunkaidőről, a napi munkaidő csökkentésének vagy emelésének lehetőségéről, az osztott munkaidős foglalkoztatásról és a munkaidőkeretről lesz szó.

1. Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidő a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, a munkavállaló teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő munkavégzését jelenti. Ez a rövidebb időtartam általában napi négy vagy hat órában történő foglalkoztatást jelent. Az új Munka Törvénykönyvében (Mt.) egy külön fejezetben található az általánostól eltérő szabályokkal bíró munkaviszonyokra vonatkozó rendelkezések, azonban innen a részmunkaidőre vonatkozó előírások kimaradtak, azok a munkaidő szabályozásánál találhatóak meg.

A munkaszerződés megkötésénél külön figyelni kell a feleknek arra, hogy annak rögzítése nem elegendő, hogy a

munkavégzés mennyivel rövidebb a nyolc óránál. Kifejezetten rendelkezni kell arról is, hogy részmunkaidős foglalkoztatásról van szó és nem pusztán rövidebb teljes munkaidőről.

Erre azért van szükség, mert a részmunkaidőben foglalkoztatott munkabérének és egyéb juttatásainak megállapításánál az időarányosság elve alkalmazandó (minimálbér és garantált bérminimum alkalmazása esetén is), ha a munkabér mértéke a ledolgozott munkaidő mértékével függ össze. Azonban, ha a fentiekben írt rövidebb teljes munkaidőről van szó, akkor a napi nyolc órás munkabérre lesz jogosult a munkavállaló. A törvény lehetővé teszi, hogy ha részmunkaidős megállapodást kötnek a felek, akkor a munkavállaló vasárnap is dolgozhasson.

A részmunkaidős foglalkoztatottnak ugyanannyi nap szabadság jár, mint a teljes munkaidőben dolgozóknak. Azonban a nyugdíj-jogosultság alakulását érdemes figyelembe venni, mivel a megszerzett szolgálati idő nagymértékben csökkenhet a részmunkaidős foglalkoztatás esetén.

Kisgyermekes családok számára a részmunkaidős foglalkoztatás kitűnő lehetőség a gyermeket nevelő szülő munkahelyre történő visszatérésére, ugyanis így a szülő fokozatosan térhet vissza a munka világába. A hatályos jogszabályok erre külön lehetőséget is adnak. A munkáltató a munkavállaló erre irányuló ajánlata alapján a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek öt éves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú – azaz napi négy órás – részmunkaidőre módosítani. Amennyiben a munkavállaló ettől eltérő tartamú részmunkaidős foglalkoztatást kezdeményez, a munkáltató nem köteles ennek eleget tenni, ugyanakkor a felek a szerződést közös megegyezéssel a kötelező részmunkaidős foglalkoztatás törvényi előírásától eltérő tartalommal is módosíthatják.

Harmadik életévét be nem töltött gyermekkel rendelkező szülő anyja vagy gyermekét egyedül nevelő apa esetén a munkaidő szervezés is korlátozott, nem rendelhető el többek között egyenlőtlen munkaidő-beosztás, összevont pihenőidő, készenlét és éjszakai munka sem. Azonban szimplán ezek a korlátozások nem adnak okot arra a

munkáltató részére, hogy a gazdaságtalan foglalkoztatás miatt megszüntesse a munkaviszonyt.

Abban az esetben, ha nem kisgyermekes családkról van szó és a részmunkaidős foglalkoztatás biztosított, akkor a munkáltatónak erről informálnia kell a munkavállalót, megjelölve, hogy pontosan melyek ezek a munkakörök, mekkora a részmunkaidő ideje és mindez milyen feltételekkel jár. A munkavállaló ezt követően ajánlatot tehet a munkaszerződésének módosítására. Erről az ajánlatról a munkáltató a mérlegelési jogkörében dönthet, azaz ebben az esetben sem köteles elfogadni a munkavállaló által tett ajánlatot.

Ennek az ajánlatnak érdemes tartalmaznia, hogy pontosan hány óra legyen a munkavégzés tartama, az általánosan elfogadott négy óránál ez lehet több vagy kevesebb is. Fontos megállapodni arról is, hogy a bérezés a munkaszerződés módosítással az elvégzett munkaidő arányában csökken, vagy más módon kerül szabályozásra. Érdemes kitérni arra, hogy a részmunkaidő határozott vagy határozatlan időtartamra jön-e létre.

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) szerint a 15–64 éves népesség körében részmunkaidős foglalkoztatási aránya az Európai Unióban 19,6 százalékos volt 2015-ben. Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatása aránya tavaly 5,7 százalékos volt, amelyből nemek aránya szerint megosztás alakulása alapján a részmunkaidőben dolgozók 61 % nő és 39 % férfi.¹

Tekintettel arra, hogy fenti összehasonlítás alapján Magyarország jelentősen az Európai Unió átlag alatt teljesít, a magyar állam és kormány kedvezményeket biztosít a munkáltatóknak a kisgyermekesek részmunkaidős foglalkoztatására.

Gyermekgondozási díj, illetve gyermekgondozást segítő ellátás, valamint a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően a bruttó munkabér 27 százalékával csökkenthető a megfizetendő szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első két évében, 14,5 százalékával a foglalkoztatás harmadik évében (évente legfeljebb 100 ezer forintig).

¹http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf008.html
(2016.11.10. állapot)

Minimum három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult, és gyermekgondozási díjban, illetve gyermekgondozást segítő ellátásban vagy gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesülő alkalmazása esetén a bruttó munkabér 27 százalékával csökkenthető a szociális hozzájárulási adó a foglalkoztatás első három évében, 14,5 százalékával a foglalkoztatás negyedik és ötödik évében (évente legfeljebb 100 ezer forintig).

Gyermekgondozási szabadságról – feltéve, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt csecsemőgondozási díjban, gyesben vagy gyermekgondozási díjban részesült – visszatérő munkavállaló, és e szabadság időtartama alatt vagy ezt követően foglalkoztatott másik munkavállaló heti 20-20 órás részmunkaidős foglalkoztatása esetén adható kedvezmény, hogy a két természetes személy bruttó munkabérének, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének (azaz 2016-ban 222 ezer forintnak) a 7 százalékával csökkenthető a szociális hozzájárulási adó. Ez a kedvezmény legfeljebb 3 évig jár.

2. A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei

Munkavégzés behívás alapján

Ilyen tartalmú munkaszerződés megkötése esetén a munkavállaló nem az általános munkaidő-beosztási szabályoknak megfelelően végzi munkáját, hanem a munkáltatónak lehetősége van a munkavégzést a munkakörbe tartozó feladatok esedékességének megfelelően elrendelni. Ezt az időpontot elegendő három nappal a kezdés előtt közölni a munkavállalóval.

Ez a munkavégzési típus a részmunkaidő egyik sajátos típusa, mivel a munkaidő a napi hat órát nem haladhatja meg. Tekintettel arra, hogy mindenképpen egyenlőtlen munkaidő-beosztásról van szó, így a munkáltatónak - négy hónapot meg nem haladó – munkaidőkeretet kell meghatároznia.

Ez a munkaidőkeret azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatónak nem kell a munkavállalót a szerződésben meghatározott munkaidőben foglalkoztatnia. A munkavállalónak akkor és annyi időre kell teljesíteni a munkavállalói kötelezettségét, amennyire a munkaadó behívja. Ebből fakadóan, ha a szerződésben meghatározott

időt nem tölti ki a behívás alapján végzett munka, a munkaadónak a különbözetet illető időre is ki kell fizetnie a munkavállaló alpbérét.

Munkakör megosztás

A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei között kell megemlíteni a munkakör-megosztást, mint atipikus munkaviszonyt. Ennél a gyakorlatban ritkán alkalmazott munkavégzési formánál a munkáltató és legalább kettő vagy több munkavállaló a munkaszerződésben az egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Akkor is részmunkaidős munkaviszony jönne létre a felek között, hogy ha a munkaszerződésben nem található arra vonatkozó kikötés.

Ha egy munkakör teljesítésére legalább két munkavállaló szerződik és egyébként a szerződés teljes munkaidős, ez a gyakorlatban csak azt jelentheti, hogy a munkavállalók egymást váltva végzik tevékenységüket a napi 8 órás munkaidő alatt. Azaz annak ellenére, hogy ez a fajta munkaviszony létrejöhet teljes munkaidőre és részmunkaidőre is, az előbbi esetben is az egyes munkavállalók szükségképpen részmunkaidőben

dolgoznak. A fentiekből az is következik, hogy a munkakör megosztásban dolgozó munkavállalók munkarendje kötetlen, egymással egyeztetve kell elvégezniük a munkakörbe eső feladatokat.

A munkáltató számára az ilyenfajta munkavégzés abban az esetben nyerhet jelentőséget, ha fennáll az esélye, hogy egy munkakörben gyakran szorulna a munkavállaló helyettesítésre. A munkakörmegosztással elkerülhető a helyettesítésről való intézkedés, mivel az egyik munkavállaló akadályoztatása esetén a másik vagy többi munkavállalónak kell teljesítenie a munkakör ellátásához szükséges feladatokat.

A munkavállalás feltételeit – alpbér, munkavégzés helye stb. – minden ilyen munkavállaló esetén külön-külön rendezni kell a munkaszerződésben. A munkabér alapesetben egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat, azonban ettől eltérő megállapodás is köthető, de csak az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása mellett.

Az ilyen jellegű munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha egy adott munkakörhöz kapcsolódóan a megosztásban dolgozók száma egy főre csökken. Ebben az

esetben megfelelően alkalmazni kell a távolléti díj és végkielégítés szabályait.

Több munkáltató által létesített munkaviszony

A több munkáltató által létesített munkaviszony azt jelenti, hogy a munkaviszony legalább kettő munkáltató és egy munkavállaló között jön létre az egy munkakörbe tartozó feladat elvégzésére. Ennek a gyakorlatban akkor van jelentősége, hogy ha egy cégcsoport kíván együtt alkalmazni egy munkavállalót (pl.: informatikus, könyvelő). Azonban nem kötelező, hogy a cégek között tulajdonosi kapcsolat álljon fenn.

Ez az atipikus foglalkoztatási mód azért kerül a részmunkaidős foglalkoztatás egyik alcsoportjába, mert az adott munkavállaló egy adott munkáltató relációjában valójában a szerződésében kikötött munkaidő valamekkora hányadát teljesíti.

A többmunkáltatós jogviszonyban fontos annak a rendezése, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatokat milyen helyszíneken és milyen időbeli bontásban végzi (pl.: hetente cserélődő). A több munkáltató közül a szerződésben egyet ki kell jelölni a munkabér fizetésére, aki

adóügyi szempontból a foglalkozatónak válik. Az adózás rendjéről szóló törvény (Art.) alapján a munkáltatók közötti megállapodástól függően az alábbi háromféle lehetőség van az elszámolásra, amely különböző adózási szabályokat is magával von:

- a munkáltatók a felmerült költségeket egymás között arányosan osztják meg,
- a munkáltatók a felmerült költségeket egymás között aránytalanul osztják meg,
- a munkáltatók nem osztják meg a költségeket, azokat a kijelölt munkáltató egyedül viseli.

A munkavállaló oldaláról azonban a munkáltatók egyetemlegesen felelnek a munkajogi igényekkel szemben, így a munkavállaló az elmaradt munkabért bármelyik munkáltatótól követelheti. A munkaviszony megszüntetésére – eltérő kikötés hiányában – bármelyik munkáltató jogosult, illetve a munkavállaló a felmondását bármelyik munkáltatónak átadhatja.

Az ilyen jellegű munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

Ettől a fenti helyzettől eltérően kell kezelni azt az esetet, amikor egy munkavállalónak több különböző munkahelye

van, ebben az esetben ugyanis külön jogviszonyok jönnek létre.

3. Napi munkaidő csökkentésének vagy emelésének munkáltatói lehetősége

Az általános napi teljes munkaidő a felek megállapodása alapján a nyolc óránál rövidebb, illetve hosszabb is lehet. A rövidebbről már volt szó a részmunkaidős foglalkoztatás általános leírásánál. Rövidebb teljes napi munkaidőt a felek akarata mellett egyes jogszabályok is meghatároznak, különösen az egészségre fokozott veszélyt vagy kockázatot jelentő munkahelyeken és munkakörökben.

A napi nyolc óránál hosszabb munkavégzésre csak bizonyos esetekben kerülhet sor, a felek erre vonatkozó külön megállapodása mellett, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakörben dolgozik, valamint akkor, ha a munkáltatója, illetve a cég tulajdonosa a hozzátartozója.

Ezekben az esetekben a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai nem nőnek arányosan, hanem a díjazás tekintetében az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A már említett készenléti jellegű tevékenység mellett a törvény több esetben is megengedi a munkáltatónak, hogy rugalmasabban szervezze a beosztottjai munkaidejét. Ezek a működési sajátosságok a következők:

- megszakítás nélküli tevékenység,
- több műszakos tevékenység,
- idényjellegű tevékenység,
- rendeltetése folytán vasárnaphoz vagy munkaszüneti naphoz kötődő tevékenység,
- vagy készenléti munkakörbe tartozó tevékenység.

Az nem szükséges, hogy ezek a körülmények a munkavégzés során mindig érvényesüljenek, alkalmanként lehetséges az eltérés. Ezen felül a megszakítás nélküli és a többműszakos tevékenység idényjelleggel is elrendelhető, ilyenkor ezek az általánostól eltérő szabályok csak az évnek erre a meghatározott időszakára vonatkoznak.

A törvény erre vonatkozó szabályozása alapján a munkáltató tevékenysége megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és társadalmi

közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható. Ez azonban nem azt jelenti, hogy pusztán a kapacitás kihasználtság elegendő indok a megszakítás nélküli munkára, ezt külső fizikai tényezőknek az alapulvételével kell eldönteni (pl.: olyan fizikai vagy kémiai folyamatok zajlanak, amelyek kontrollálása folyamatosan szükséges).

A tevékenység akkor több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát (napi átlagban megközelítőleg 11, 5 óra).

Idényjellegű az a tevékenység, amely a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, erről a típusról később hosszabban is szó lesz.

Készenléti jellegű munkakörrel akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl.: ügyeletes orvos, tűzoltó), vagy a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló

számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár (pl.: figyelőszolgálatot teljesítő biztonsági őr).

2017. január 1-jével több ponton módosul a munkaidőkeret, elszámolási időszak és munkaidő-beosztás tekintetében az Mt. az egyes fenti esetekhez kapcsolódóan. Több műszakos tevékenység esetén továbbra is változatlanul lehetősége lesz a munkáltatónak tizenegy óránál rövidebb, nyolc órás napi pihenőidő elrendelésére, de csak szigorúbb feltételek betartása mellett. A kompenzáló pihenőidő bevezetésével tizenegy óránál rövidebb napi pihenőidő esetén ugyanis a két egymást követő napon beosztott pihenőidő tartama nem lehet rövidebb huszonkettő óránál. Azaz, ha a munkáltató nyolc óra napi pihenőidőt osztott be, az azt követő napi pihenőidőnek minimum tizennégy órásnak kell lennie.

Készenléti munkakörbe tartózkodó tevékenység esetén jelenleg nyolc óra pihenőidőt kellett biztosítani a munkáltatónak. 2017. január 1-jétől ez az idő tizenegy órára módosul, azaz ennyi pihenőidőt kell a munkavállalónak biztosítani a befejezett munka és a másnapi munkakezdése előtt.

4. Munkaidőkeretre vonatkozó jogszabályi lehetőségek

Általánosságban a munkát az általános munkarend szerint heti öt napra (hétfőtől péntekig) és az egyes napokra egyenlően osztja be a munkáltató. Ettől eltérően a munkáltató döntése alapján, munkaidő-keret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára (bizonyos feltételek esetén munkaszüneti napra és vasárnapra is), vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Ebben az esetben nem a napi munkaidőt határozza meg a munkáltató, hanem egy hosszabb időegységben (több hét vagy hónap) határozza meg a ledolgozandó munkaidőt. Ezt a munkaidőt a munkavállalónak az előírt időkereten belül, átlagban kell ledolgoznia.

A gyakorlatban a munkáltatónak gyakran nincs tudomása arról, hogy munkaidőkeret alkalmazása kedvező lehetőséget teremt, ha a tevékenysége indokolja a munkavállalók rendszeres napi munkaidejének egyenlőtlen beosztását, vagy a rendszeres szombati munkavégzést. Ha ezeket a tevékenységeket a munkavállaló az általános munkarendben végzi, akkor mindenképp a rendkívüli munkavégzésre

vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A két megoldás alkalmazása jelentős különbséget eredményezhet a kifizetett munkabér tekintetében.

A fentiek alapján egy megfelelően és körültekintően elkészített munkaidőkerettel és az ezzel járó valamelyest megnövekedett adminisztrációval a munkáltatónak lehetősége nyílik a kívánt rugalmasabb munkaidő beosztásra és akár jelentős mértékű költségmegtakarításra is.

Az Mt. főszabályaként a munkáltató a teljesítendő munkaidőt legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét hosszúságú munkaidőkeretben határozhatja meg. Ez az alábbi esetekben lehet hosszabb. Ha a munkáltató tevékenysége

- megszakítás nélküli,
- több műszakos,
- idényjellegű,
- a készenléti jellegű,
- vagy személy- és áruszállításban egyes meghatározott munkakörben végzett tevékenység,

akkor a munkaidőkeret legfeljebb 6 hónap, vagy 26 hét lehet.

Kollektív szerződés alapján technikai és műszakszervezési okok miatt ennél még hosszabb, maximálisan 12 hónapos vagy 52 hetes munkaidő-keret is alkalmazható.

A 18. életévet be nem töltött munkavállalóknál azonban a munkaidő-keret nem haladhatja meg az egyheti időtartamot, ennek különösen az idényjellegű diákmunkánál lehet jelentősége a munkáltató számára.

A munkaidő-keret kezdő és befejező időpontját a munkáltatónak írásban meg kell határoznia és közzé kell tennie legalább hét nappal korábban és legalább egy hétre előre. A közzétételnek a helyben szokásos és általában ismert módon keresztül kell megtörténnie (pl.: e-mailen keresztül vagy faliújságra kifüggesztéssel). A munkaidő-keret kezdési és befejezési időpontjának nem kell alkalmazkodnia a naptári hetekhez vagy hónapokhoz. Havi keret a hónap bármely napján megkezdhető, heti keret alatt pedig egy egybefüggő 168 órás időtartamot kell érteni.

A munkáltató a teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével határozza meg. Így, ha egy napi 8 órás munkaidőre vonatkozó négyhetes munkaidőkeretben az általános munkarend (hétfő-péntek) szerint 20 munkanap

van, akkor a munkaidőkeretben teljesítendő munkaórák száma 160 óra. Ha a meghatározott időszakban van egy munkanapra eső munkaszüneti nap, azt a munkaidőkeretben is figyelmen kívül kell hagyni, így a teljesítendő óraszám 152 órára csökken. A teljesítendő munkaidő meghatározásakor a munkavállaló távollétének tartamát két módon lehet elszámolni: vagy figyelmen kívül kell hagyni vagy azt adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Ennek a technikai megoldásnak csak a munkaidő számításánál és nem pedig a díjazásánál van jelentősége.

A munkaidőkeret alkalmazásánál is ügyelni kell arra, hogy a munkavállaló napi munkaideje 4 óránál rövidebb és 12 óránál hosszabb nem lehet (készenléti jellegű munkakör esetén legfeljebb 24 óra), illetve a heti munkaidő legfeljebb 48 óra (a készenléti jellegű munkakörök esetén 72 óra) lehet.

A heti munkaidő felső határának figyelésével és betartásával a munkaidő-keret alkalmazása rugalmasabbá teheti a munkavállalók munkaidő-beosztását, mivel ebben az esetben annak tartamát a munkaidő-keret átlagában kell figyelembe venni. Így a munkáltató a teljes munkaidős

munkavállaló munkaidejét napi 12 órában is beoszthatja 5 napon keresztül anélkül, hogy rendkívüli munkavégzés keletkezne. Azonban a többletórákat és esetleges pihenőnapokat a munkaidő-keretben kompenzálni kell a munkavállaló felé, egyéb esetben pedig a rendkívüli munkavégzés szabályait kell alkalmazni.

Munkaidő-keret esetén a heti pihenőnapokat és a heti pihenőidőt egyenlőtlenül is be lehet osztani, azzal a megszorítással, hogy annak havonta legalább egyszer vasárnapra kell esnie. A heti pihenőnap alkalmazása esetén a munkavállalónak hat ledolgozott munkanapot követően egy pihenőnapot ki kell adni (kivéve a megszakítás nélküli, a több műszakos, vagy az idényjellegű tevékenység végzésekor). Heti pihenőidő alkalmazásakor hetente legalább 40 óra megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani akképpen, hogy a munkaidőkeret átlagában legalább 48 óra heti pihenőidő biztosított.

5. Az osztott munkaidős alkalmazás

Ugyan főszabályként a munkáltató a napi munkaidőt megszakítás nélkül osztja be (un. osztatlan munkaidő),

azonban a felek megállapodása alapján a munkáltató a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (un. osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani. Ez alatt az idő alatt a munkavállaló szabadon elhagyhatja a munkahelyét. Ha a munkáltató rendelkezése alapján a munkavállaló nem hagyhatja el a munkavégzés helyét, akkor az a bírói gyakorlat alapján az készenlétnek (ügyeletnek) minősül.² Ez a szabály vonatkozik arra az esetre is, ha a munkavállaló elhagyhatná a munkahelyet a pihenőidő alatt, azonban erre nincs valós lehetősége a fennálló objektív körülmények miatt.

Az osztott munkaidős munkavégzésre a napi pihenőidőre vonatkozó különös szabályok az irányadóak, így a munka befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább nyolc óra pihenőidőt itt is biztosítani kell.

²896/2003. számú munkaügyi elvi határozat

Határozott idejű munkaviszony

Abban az esetben, ha a munkaszerződésben nincs kifejezetten szabályozva a határozott idő, akkor a szerződést határozatlan idejűnek kell tekinteni.

A határozott időt naptárilag határozzák meg általában, azonban más alkalmas módon is megadható az időtartam. Utóbbi esetben is beazonosíthatónak kell azonban lennie várható tartamnak, a megszüntetés időpontja nem köthető pusztán az egyik fél akaratához. Így lehetséges, hogy a felek között a munkaszerződés valamely más munkavállaló távollétének idejére jöjjön létre, ez ugyanis nem valamely fél, hanem egy harmadik személy akaratától függő időpont (pl.: szülés miatt), azonban a munkaadónak meg kell határoznia, hogy ennek várható idejéről (pl.: „előreláthatólag három év”). Ezzel ellentétben nem felel meg a fenti szabályozásnak annak kikötése, hogy a munkaviszony a munkáltató üzleti tevékenységének megfelelő időpontig tart vagy ügyvezető esetében a fentiekkel összhangban szintén nem elég annak kikötése, hogy a munkaviszony a visszahívás napjáig tart, mivel az

szintén az egyik fél – munkáltató – szubjektív döntésén alapul.

A határozott idejű munkaviszony alapszabályként legfeljebb ötéves időtartamra köthető – ebbe az időtartamba az egyes határozott idejű hosszabbítások is beleszámítanak. Az öt év lejártá után a munkaviszony megszűnik és további határozott időre nem hosszabbítható meg. Ha a felek továbbra is együtt kívánnak dolgozni, akkor arra csak határozatlan idejű munkaviszony létesítésével van mód.

Külön szabály, hogy ha hatósági engedélyhez kötött a tevékenység, akkor azt csak az engedély lejártának időpontjáig végezhető. Ebben az esetben, az engedély hosszabbításával a munkaviszony öt évet meghaladó határozott időre is megköthető.

Határozott idejű munkaviszony köthető különösen abban az esetben, ha a munkaadó egy projekt végrehajtása érdekében vesz fel embereket. Azonban törvényellenes az a határozott idejű munkaviszony, amely a próbaidő céljának megfelelő okokból kerül megkötésre, azaz a munkavállaló munkájának tesztelésére.

A hagyományos munkaviszony megszűnésétől eltérő szabályozások több helyen is érvényre jutnak:

- munkáltatónak nem kell külön felmondania a munkaszerződést a határozott idő lejártakor, az automatikusan megszűnik,
- a felmondási idő és védelmi idő szabályai nem alkalmazandóak,
- nincs indokolási és kioktatási kötelezettsége a munkáltatónak akkor se, ha a munkaviszony a határozott idő lejártával szűnik meg,
- munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a munkaviszony automatikusan megszűnik.

Fontos megjegyezni, hogy a fenti eltérések következményeképp abban az esetben, ha a határozott idejű munkaszerződés a határozott idő lejártával szűnik meg, akkor nem jár végkielégítés a munkavállalónak, mivel az a munkáltató felmondásához kötött. Így például a határozatlan idejű munkaszerződés határozott idejűre változtatása joggal való visszaélést is megvalósíthat a munkáltató részéről, ha az a végkielégítés megfizetésének elkerülésére irányul. Annak nincs törvényi akadálya, hogy egy ilyen jellegű szerződésmódosítás esetén az eltöltött munkaidő után járó végkielégítés kifizetésében állapodjanak meg a felek.

A távmunka szabályai

Távmunka a törvényi megfogalmazás alapján olyan rendszeresen, a munkáltató által fenntartott telephelytől elkülönült helyen, számítástechnikai eszközzel végzett munka, amelynek eredményét elektronikusan továbbítják.

A távmunka általánosságban véve egyes meghatározott szakmák jellemzője, ezért az ingatlanpiac, a pénzügyek, az oktatás, valamint az információtechnológia területén fordul elő elsősorban.

Ilyen jellegű munkavégzés esetén erről a munkaszerződésben a feleknek külön meg kell állapodniuk. Abban az esetben, ha a távmunka végzésének lehetősége biztosított, erről informálni kell a munkavállalót, megjelölve, hogy pontosan melyik munkakörökben végezhető így a munka és mindez milyen feltételekkel jár. A munkavállaló ezt követően ajánlatot tehet a feltételek elfogadására és a munkaszerződésének módosítására. Erről az ajánlatról a munkáltató ebben az esetben mérlegelési jogkörében dönthet, azaz nem köteles elfogadni a munkavállaló által tett ajánlatot.

Tekintettel a munkavégzés különös módjára a munkáltatónak külön tájékoztatnia kell a munkavállalót az ellenőrzés, a munkaeszközként használt elektronikai eszköz korlátozásának szabályairól, továbbá a kapcsolódó munkahelyi szervezeti egységekről, ha van ilyen. A távmunkát végző munkavállaló ellenőrzése nem járhat az emberi méltóságának a sérelmével, valamint a munkavállaló magánélete sem ellenőrizhető. Az ellenőrzés ezen túlmenően nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkavégzéshez használt számítógép használata csak akkor korlátozható kizárólagosan munkavégzésre, ha az eszközt a munkáltató biztosította a részére. A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, de nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. Azt azonban a fenti megkötés ellenére is ellenőrizheti, hogy a munkavállaló használta-e magáncélra az eszközt, csak magának a használatnak a mikéntjét nem.

A munkáltatónak továbbá minden olyan tájékoztatást köteles megadnia, amelyet más munkavállalóknak biztosít, valamint biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóival kapcsolatot tartson. Erre a szabályozásra azért van külön szükség, hogy a túlzott elszigetelődés veszélyeit korlátozzák.

Tekintettel arra, hogy távmunka végzés jellemzője a munkavállaló fokozott önállósága, a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ezt erősíti az is, hogy alapszabályként távmunka esetén a munkavállaló munkarendje kötetlen, azaz saját maga határozza meg munkaidejének a beosztását.

Mivel a távmunkát a munkáltatótól elkülönült helyen végzi a munkavállaló, így különösen fontos annak tisztázása, hogy milyen módon kaphat utasítást a munkáltatótól, illetve hogyan intézhet kéréseket vagy nyilatkozatokat a munkáltatója felé (pl.: szabadságigény, felmondás). Ezek főszabályként nincsenek kötött formához kötve, megtörténhetnek akár szóban, akár írásban. Az írásos út történhet elektronikus úton is amennyiben a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan

visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas módon került erre sor. A kapcsolattartás további szabályairól részletesebben egy külön fejezetben is lesz majd szó.

A távmunkát végző munkavállaló azonban nem végezheti akárhol a munkáját. A munkáltatónak a helyszínt előzetesen munkavédelmi szempontból megfelelőnek kell nyilvánítania. Ezt a helyet a munkavállaló csak a munkaadó előzetes hozzájárulásával változtathatja meg. Erre azért van szükség, mert a munkafeltételek (tisztaság, megfelelő megvilágítás, klíma, mozgástér stb.) biztosítása a munkáltató felelőssége.

Bedolgozói munkaviszony

A távmunkához hasonló foglalkoztatási forma a bedolgozói munkaviszony. Itt sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés, azonban itt az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem állandó irányítás és felügyelet mellett dolgozik. A bedolgozó mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő

tevékenységet (pl.: kisebb összeszerelések) lát el. A bedolgozói munkaviszony kizárólag teljesítménybérezés mellett történhet. A bérezésen felül a munkáltatónak meg kell téríteni a munkavégzés során felmerült tényleges költségeit (pl.: rezsijellegű költségek, üzemeltetési költségek) átalánydíjazás vagy tételes elszámolás alapján.

Abban az esetben, ha az elkészített termék nem felel meg a munkáltató által megadott követelményeknek (selejtes), akkor a bedolgozó részére se díjazás, se költségtérítés nem jár. Ha a selejtes termék részben vagy egészben ennek ellenére felhasználható, akkor csökkentett díjazást és költségtérítést kell megfizetnie a munkáltatónak.

A munkavégzés fokozott önállósága miatt a bedolgozó jogállása számos tekintetben a polgári jogviszonyokban álló megbízott/ vállalkozó munkavégzéséhez áll közelebb. Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzés helye a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely, a munkáltató utasítási joga pedig csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik. A bedolgozó a

feladatát főszabályként a saját eszközeivel, kötetlen munkarendben végzi.

Tekintettel arra, hogy a bedolgozást, a távmunkához hasonlóan a munkáltatótól elkülönült helyen végzi a munkavállaló, így itt is fontos megemlíteni, hogy a további fejezetben részletezett szabályos elektronikus kapcsolattartás ebben az esetben is fontos lehet.

A távmunkához hasonlóan itt is korlátozott a munkáltató ellenőrzési joga, azt előzetes bejelentés alapján végezheti olyan módon, amely nem jelent aránytalan terhet a munkavállalóra vagy munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó többi ember számára.

A fentiekben bemutatott polgári jogi jellegre tekintettel érdemes kiemelni, hogy ennek ellenére a bedolgozási jogviszony munkaviszonyt létesít, így amennyiben a felek ettől eltérően nem állapodtak meg teljes napi munkaidőre létrejött jogviszonynak kell tekinteni, a biztosítási jogviszony és a megfizetendő adóterhek szempontjából.³

³ 57/2013. Adózási kérdésre adott válasz (AVÉ 2013/14.)

Az idénymunka szabályai

A munkáltató tevékenysége akkor idényjellegű, ha az adott áru vagy szolgáltatás természete miatt a munkavégzés az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Idényjellegű lehet továbbá a fentiekén kívül az egyéb objektív körülményhez kötött és kollektív szerződésben ekképp rögzített periodikus munkavégzés is. A tipikusan idényjellegű mezőgazdasági tevékenységeken (pl.: betakarítások, vetés) felül ilyen jellegű tevékenység az építőipar és a turizmus-vendéglátás területén is gyakran előfordul (pl.: strand, téli sporthelyszínek üzemeltetése).

Az Mt. szűkszavú meghatározása szerint egy tevékenység akkor idényjellegű, ha az a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

A jelenlegi bírói gyakorlat alapján az idényjelleget nem alapozza meg pusztán az időszakosság. Ha az akár csak részben is a munkaszervezés körülményeitől függ, akkor a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának (pl.: munkáltató szubjektív döntései, megrendelői igények változása, eltérő piaci körülmények fennállása).⁴ A

⁴ BH 2006/29.

gazdaságosság vagy célszerűség helyett mindig az objektív körülmények fennállása vizsgálatának kell irányadónak lennie az idénymunka elrendelésekor.

Ha a munkavállalóra az idényjellegű munka elvégezése után is igényt tart a munkáltató, akkor azt a hagyományos munkavégzés vagy egy másik atipikus munkavégzési forma igénybevétele mellett teheti meg.

1. Munkaerő-kölcsönzés szabályai

A munkaerő-kölcsönzés a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonyba egy harmadik közvetítőként működő felet illeszt be. Így a munkavállaló egy kölcsönbeadó munkáltatóval (munkaerő-kölcsönző) létesít munkaviszonyt, amely alapján a kölcsönvevő munkáltatónál végez ideiglenes munkát. Mivel a munkavállaló és a kölcsönbevevő munkáltató nem állnak közvetlen jogviszonyban, ezért a kölcsönbevevő a foglalkoztatás ellenértékét a kölcsönbeadó munkáltatónak fizeti meg a közöttük fennálló polgári jogi (atipikus jellegű) szerződés szerint. A kölcsönzött munkavállaló felett a kikölcsönzés

alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

Fontos annak a kérdésnek a tisztázása, hogy milyen kapcsolatban áll a munkaerő-kölcsönzés a többi atipikus munkajogviszonnyal. Vannak bizonyos formák, amelyekre munkaerő-kölcsönzés nem jöhet létre, ezek:

- behívás alapján történő munkavégzés,
- megosztott munkakör,
- több munkáltató által létesített munkaviszony,
- bedolgozói munkaviszony,
- valamint cselekvőképtelen munkavállaló sem foglalkoztatható munkaerő-kölcsönzés keretében.

Annak azonban nincs jogi akadálya, hogy a munkaviszony

- határozott időre,
- távmunka végzésre,
- egyszerűsített foglalkoztatásra,
- vezető állás betöltésére

irányuljon.

Ezen megoldások az egyéb törvényi feltételek fennállása esetén kombináltan is alkalmazhatóak (pl.: határozott idejű, egyszerűsített foglalkoztatásra létrejövő munkaviszony).

A fenti felsorolásból az egyszerűsített foglalkoztatásra és kisebb mértékben a távmunkára irányuló munkaerő-kölcsönzés valósul meg a gyakorlatban. Előbbi népszerűségére bizonyíték, hogy a nagyobb kölcsönző cégeknél külön területet képez az ilyen jellegű kikölcsönzés. Ennek az az oka, hogy a mezőgazdasági és a turisztikai területén is éves szinten nagy ingadozást mutató, a munkavállaló személyéhez nem annyira kötődő jellegű munkavégzésről van szó. Ehhez párosul az, hogy a kölcsönvevőre háruló adminisztrációs terhek és költségek ebben az esetben alacsonyabbak, mivel a munkát (pl.: bérszámfejtés) a kölcsönbeadó végzi el. Nem csak az adminisztrációs terhek, hanem a – kiadvány vonatkozó részében tárgyalt – tételes közterhek is kedvezőbbek a kölcsönbevevő munkáltató részére.

A Nemzetgazdasági Minisztérium 2015. évre szóló statisztikái alapján a munkaerő-kölcsönzés továbbra is jellemzően a fizikai munkakörökben, különösen a

feldolgozóiparban fordul elő. A szellemi munkát végzők többnyire adminisztratív feladatokat látnak el. A statisztikák szerint az összes foglalkoztatott 81 százalékát határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazták a tavalyi évben a munkaerő-kölcsönzők, ez azt jelenti, hogy egyre több kölcsönzött munkavállaló folyamatosan állásban marad.

A kölcsönzött munkavállalók száma állománycsoportonként és a munkaszerződés típusa szerint (2015)⁵

Állománycsoport	Munkaszerződés típusa szerint		
	Határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	Határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők (fő)	Összesen
Szakmunkás	26 190	4 844	31 034
Betanított munkás	53 660	13 723	67 383
Segédmunkás	10 502	2 395	12 897
Fizikai összesen	90 352	20 962	111 314
Ügyintéző, ügyviteli alkalmazott	9 172	3 181	12 353
Vezető, felső vezető, irányító	827	82	909
Szellemi összesen	9 999	3 263	13 262
Mindösszesen	100 351	24 225	124 576

⁵Nemzetgazdasági Minisztérium: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről

A kölcsönzött munkavállalók fontosabb adatai korcsoportok szerint (2015)⁶

Korcsoport	Kölcsönzött munkavállalók száma, (fő)	Kölcsönzött munkavállalók számának megoszlása, (%)	Index, 2015/2014, (%)
25 év alatti	31 455	15,6	117,8
25-49 éves	78 751	75,9	125,6
50 éves és 50 év feletti	14 370	8,4	98,6
Összesen	124 576	100	119,8

A munkavállaló munkaviszonya a kölcsönbeadóval lehet határozatlan vagy határozott idejű is, azonban ugyanál a kölcsönvevőnél a kikölcsönzés ideje nem haladhatja meg az 5 évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzést követő hat hónapon belüli ismételt kikölcsönzés időtartamát is. Az Mt. szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a

⁶ Nemzetgazdasági Minisztérium: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről

kikölcsönzés más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg.

A kölcsönbeadó csak a kölcsönbeadókról, illetve a magán-munkaközvetítőkről vezetett nyilvántartásban szereplő jogi személy lehet, amely meg felel az Mt-ben és a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Kormányrendeletben foglalt feltételeknek is. Magyarországon közel 1100 munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó céget tartanak nyilván. A szolgáltatások szabad áramlásának uniós elvével összhangban bármely EGT tagállamban bejegyzett társaság folytathat munkaerő-kölcsönzést Magyarország területén is, ha a kölcsönző cég a saját állama joga szerint munkaerő kölcsönzést folytathat.

A törvény a munkaerő-kölcsönzést bizonyos meghatározott esetekben tiltja. A kölcsönzés rendeltetésével összeegyeztethetetlen tulajdonosi kapcsolatban álló kölcsönbeadó és kölcsönvevő között. Így a magas munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók nem

alapíthatnak egy saját munkaerő-kölcsönző vállalatot a kölcsönzés rugalmasabb szabályainak alkalmazásáért. Tiltott a sztrájkban részt vevő munkavállalót munkaerő-kölcsönzéssel helyettesíteni. Ennek az Mt-ben található szabálynak a részleteit a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény tartalmazza. A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti. Ez azt jelenti, hogy a bírói gyakorlat alapján érvénytelen a munkavállaló egy harmadik munkáltatónál való foglalkoztatása. Ezen kívül az Mt. alapján érvénytelen az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő, vagy amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért. A fentieken túl nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben. Ez azt jelenti, hogy a kollektív megállapodás ezeken a tilalmakon túlmenően további tilalmakat állapíthat meg a kölcsönzött munkaerő igénybe vételére.

A munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató a munkaszerződésének a tipikus elemeken túl az alábbiakat is tartalmaznia kell:

- megállapodást arról, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- munkavégzés jellegének meghatározását (nem kell konkrétan megjelölni az elvégzendő munkakört),
- alapbér mértékét,
- tájékoztatást a munkavállaló nyilvántartásba vételi számáról.

Tekintettel a felek közötti háromoldalú jogviszonyra a munkaszerződésen túli írásbeli tájékoztatást a kölcsönbeadónak kell a kikölcsönzést megelőzően közölni a munkavállalóval. Ennek tartalmaznia kell:

- a kölcsönvevő azonosító adatait,
- a kikölcsönzés kezdetét,
- a munkavégzés helyét,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendet,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyt,

- továbbá a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit.

A fentieknek megfelelően a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti a munkavállaló munkavédelmével kapcsolatos kötelezettségeket, biztosítja a munkavégzéshez szükséges feltételeket, a munka- és pihenőidővel, valamint ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti kizárólag írásban köthető polgári jogi megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit (pl.: időtartam, munka jellege, díjazás) és a munkáltatói jogkör gyakorlásának megsztását, azzal a kikötéssel, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A felek által kiköthető, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

Az írásbeli megállapodás mellett a kölcsönvevőnek tájékoztatási kötelezettsége van a kölcsönbeadó részére az alábbiakkal kapcsolatban:

- az irányadó munkarend,
- a munkáltatói jogkör gyakorlója,

- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módja és határideje,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételei,
- továbbá a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges körülmények.

A kölcsönvevő havonta, valamint a munkaviszony megszűnésekor köteles a kölcsönbeadóval közölni a munkabér kifizetéséhez és a bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokat.

Fontos megjegyezni, hogy 2015 eleje óta fordítottan adózik a munkaerő kölcsönzése, kirendelése és a személyzet rendelkezésre bocsátása. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése a kölcsönvevő munkáltató kötelezettsége.

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Az Mt. példálózó felsorolása alapján az alábbi feltételek számítanak alapvetőnek:

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

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni. Ebbe az időtartamba beletartozik az az időszak is, ha 6 hónapon belül újra ugyanannál a kölcsönbevevő munkáltatónál dolgozik a munkavállaló.

A felmondásra vonatkozó szabályok alapvetően megegyeznek az általános felmondási szabályokkal, azonban vannak az általános szabályoktól eltérések is:

- A munkáltatói felmondás oka lehet az is, hogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt.
- A felmondási idő 15 nap.
- A kölcsönbeadó felmondása esetén a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a

munkavégzési kötelezettsége alól, ha felek nem állapodtak meg másként.

- A csoportos létszámleépítésre vonatkozó általános szabályokat nem kell alkalmazni.
- A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha az azt megalapozó kötelezettségszegést/ magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.
- A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Az azonnali hatályú felmondás 15 napos határideje ezzel a közléssel kezdődik.
- A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a kölcsönbeadóval közli.
- A végkielégítés esetleges megállapításánál a munkaviszony utolsó kikölcsönzés alatti időtartamát kell csak figyelembe venni.

A munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege miatt a munkavállaló károkozásának kérdését is külön szabályozza a törvény. Így a munkavállaló károkozása vagy személyiségi

jog sértése esetén a törvény jogot ad a kölcsönvevőnek arra, hogy a munkavállalóval szembeni igényét az Mt-ben található munkavállaló kárfelelősségre vonatkozó szabályok szerint érvényesíthesse.

A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel, azaz a károsult bármelyikükkel szemben megindíthatja a kártérítési eljárást. Célszerű így a kölcsönbeadó és kölcsönbevevő közötti szerződésben rendezni, hogy ez a költség végső soron melyik félre hárul.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján munkavállaló károkozása vagy személyiségi jog sértése esetén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.

A munkaerő-kölcsönzés intézményét el kell különíteni a kirendeléstől (ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-

átengedés speciális munkáltatói utasítás alapján, így nem atipikus foglalkoztatás), a több munkáltatóval létesített munkaviszonytól (nem a munkavállaló feletti munkáltatói jogkör visszerthes átengedéséről van szó, hanem eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba azonos jogokkal és kötelezettségekkel) és az iskolaszövetkezeti munkától.

2. Iskolaszövetkezeteken keresztül kiközvetített tanulók munkavállalása

A munkaerő-kölcsönzéshez nagyon hasonló foglalkoztatás valósul meg az iskolaszövetkezeti munka során, mivel ebben az esetben is alá-fölérendeltségi rendszerben foglalkoztatható, utasítható munkaerő ellenérték fejében történő átengedéséről van szó.

Az iskolaszövetkezetre vonatkozó szabályok 2016 szeptemberével kikerültek az Mt-ből és átkerültek a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (Szöv.tv.) szabályai közé. A változás fő indoka, hogy az ilyen jellegű munkavégzés munkaviszonytól eltérő jelleget mutat, mivel a tanuló személyes közreműködésével kapcsolatos döntésein alapul. Ennek megfelelően jelenleg az iskolaszövetkezetekre

vonatkozó szabályokat és a kiközvetítést a Szöv.tv. foglalja össze.

A Szöv.tv. alapján az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezetek egyik fajtája, sajátossága, hogy tagjai számára munkavégzési lehetőség megteremtése a fő célja. Így az iskolaszövetkezetben a tagok személyes közreműködésként munkavégzésre kötelesek, amelyet külső, harmadik személyek felé is teljesíthetnek.

Ennek megfelelően a munkaeő-kölcsönzéshez hasonló háromoldalú jogviszony jöhet létre az iskolaszövetkezet, a vele tagsági viszonyban álló tag és egy harmadik személy között, aki az iskolaszövetkezettel egy bizonyos feladat ellátására (pl.: szórólapok osztása, árufeltöltés) szerződést köt. Fontos, hogy ez a harmadik személy részére nyújtott, ún. külső szolgáltatás, csak akkor végezhető a következőkben tárgyalt formában, ha a tanuló/ hallgató nappali tagozatos rendszerben folytatja a tanulmányait.

A tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell az iskolaszövetkezeti tag (tanuló/ hallgató) személyes közreműködésének körébe tartozó feladatokat. Ha a megállapodás külső szolgáltatás végzésére jön létre, akkor a

Szöv.tv. által megszabott eltérésekkel kell alkalmazni a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. egyes rendelkezéseit az alábbiakban tárgyaltak szerint.

Mivel a tanulmányai mellett tanuló/hallgató munkavállaló tipikusan csak rövid időre (pl.: hétvége, tanítási szünet ideje) tud munkát vállalni, sajátosan alakul a munkaviszony létesítése. A felek egymással első lépésben a fentiekben megjelölt tagsági megállapodást kötik meg, amelyben keretjelleggel megegyeznek:

- a tag által vállalt feladatok köréről,
- a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegéről,
- és az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módjáról a feladatteljesítéssel nem járó időtartam során.

Érdemes megjegyezni, hogy a fentieknek megfelelően a feladatkörök meghatározása több konkrét munkavégzést foglalhat magába.

A „hagyományos” munkavégzésre irányuló megállapodást csak a konkrét munkavégzés előtt kötik meg, amelyben minimum az alábbiakat kell rögzíteniük:

- a szolgáltatás fogadójának megjelölése,
- a teljesítendő konkrét feladat(ok),
- a tag díjazásának összege és az összeg kifizetésének időpontja,
- a feladat teljesítésének helye,
- valamint a feladat teljesítésének tartama.

A munkaközi szünet, pihenőidő szabályai és szabadság szabályai az általánostól eltérőek, többek között a munkavállaló tanulmányi elfoglaltságaira tekintettel. Így abban az esetben, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Ha a tanuló/hallgató két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani. Az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás

keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, akkor a személyes közreműködésére az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseket is figyelembe kell venni.

A szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazásnak el kell érnie a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összegét.

A szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet köteles együttműködni, így különösen biztosítani kell az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, valamint tájékoztatnia kell az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása

nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

A külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni. Így a korábbi szabályozással ellentétben már van arra mód, hogy a harmadik személynek okozott károkért ne csak az iskolaszövetkezet feleljen.

A szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

A jogviszony fogalmilag határozott időre létesül, addig az ideig áll fenn, amíg a tanuló/ hallgató nappali tagozatos hallgatója az iskolaszövetkezethez kapcsolódó intézménynek. Ez az idő a teljes tanulmányok idejét lefedheti, így öt évnél hosszabb határozott időre is köthető.

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony a megrendelő szempontjából lényegét tekintve nagyon hasonló a munkaerő-kölcsönzés igénybevételéhez, azzal, hogy a foglalkoztatott személynél figyelemmel kell lenni a szakképzettség és tapasztalat hiányára, valamint a tanuló/ hallgató tanulmányi elfoglaltságaira is.

Egy másik fontos különbség, hogy az iskolaszövetkezetben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tag munkavégzése kedvezőbb közteherfizetési szabályok alá esik. Ebben az esetben ugyanis a tanuló/ hallgató a Tbj. szabályai szerint nem minősül biztosítottnak 25. életévének betöltéséig (jogviszony szünetelés/ halasztás ideje alatt sem), ezért az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munkájával összefüggésben járulékfizetési kötelezettsége (társadalombiztosítási járulék, szociális hozzájárulási adó,

egészségügyi és szakképzési hozzájárulás) sem keletkezik. Fontos megjegyezni, hogy az iskolaszövetkezet tagja részére kifizetett összeg munkavégzésből származó jövedelemnek minősül, amely után a tanulónak a 15 százalék személyi jövedelemadó fizetési kötelezettsége fennáll az általános szabályok szerint.

Így a tanulmányokat folytató munkavállalókkal ellátható feladatok tekintetében az iskolaszövetkezeti munka a munkaerőt igénylő számára jóval olcsóbb szolgáltatás, mint a munkaerő-kölcsönzés.

3. Az egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára irányuló jogviszony

Az egyszerűsített foglalkoztatás jogi háttere kettős, egyrészt az Mt. külön pontba szedve szabályozza a munkajogi kérdéseket, míg a 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.) szabályozza a foglalkoztatás egyéb szabályozási elemeit. Továbbá az Efo.tv. szabályai akkor is alkalmazandóak, ha foglalkoztatási szövetkezet a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében mezőgazdasági vagy turisztikai ideny munkára kölcsönzi ki.

Az Efo.tv. szabályozza, hogy mit értünk mezőgazdasági, illetve turisztikai időnymunka, valamint alkalmi munka alatt:

- mezőgazdasági időnymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása, azzal hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
- turisztikai időnymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett időnymunka, azzal hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
- alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy

naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

Egyszerűsített foglalkoztatás nevének megfelelően jelentősen egyszerűbb szabályokat határoz meg a hagyományos munkaviszonyhoz képest a munka átmenetibb jellege miatt. Az ilyen munkaviszony egy munkaszerződés aláírása helyett a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. Felek akár szóban akár az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló minta-munkaszerződés felhasználásával megállapodhatnak a foglalkoztatásban, abban az esetben, ha a munkáltató nem elektronikus úton bevallásra kötelezett fél. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni a munkavégzést. A munkáltató bejelentési kötelezettségét választása szerint elektronikus úton (16T1042E jelű elektronikus adatlapon), vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton (185-ös telefonszámon) keresztül telefonon teljesítheti. A bejelentést a munkavégzés kezdete előtt kell teljesíteni, és a módosításra, visszavonásra

csak nagyon rövid ideig, a bejelentéstől számított 2 órán belül van csak lehetőség.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a (nettó 543 Ft/óra), garantált bérminimum esetén annak 87%-a (nettó 646 Ft/óra) jár. Így az egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke is alacsonyabb, idén a mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500,- Ft, alkalmi munka eseteiben a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 1.000,- Ft. Tekintettel ezekre az alacsonyabb közteher fizetési kötelezettségekre, az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók

- nem minősülnek a Tbj. szerinti biztosítottnak,
- azonban nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra jogosultságot szereznek.

Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése

időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn. Továbbá a felek a közöttük már hatályban lévő munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

Az Mt.-ben található általános szabályoktól az alábbi pontokon eltér az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony:

- A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem lehet elállni a szerződéstől.
- Munkáltatónak nincs módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra.
- A munkáltató a vétkes kötelezettségszegésért az Mt.-ben szabályozott hátrányos jogkövetkezmény nem szabható ki.
- A munkáltató nem köteles munkavállaló kérelmére írásban értékelést adni a munkavállaló munkájáról.
- A betegszabadság, szülési szabadság, és a fizetés nélküli szabadság szabályai nem alkalmazhatóak.

- A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok szintén nem alkalmazhatók.
- A munkaviszony megszűnésekor az általában kiadandó, törvényben meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.
- A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása és ismételt létesítése nem csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.
- A napi munkaidő minden egyéb hagyományos munkára jellemző megkötés nélkül (pl.: munkaidőkeret) is beosztható egyenlőtlenül.
- Nem kell alkalmazni a munkaidő nyilvántartást, valamint nem kell külön kiadni a bérpapírokat a munkavállaló részére, ha a felek a mintamunkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

Fontos, hogy az Efo.tv. lefektet bizonyos létszámkorlátokat az egyszerűsített foglalkoztatásban és hagyományos módon munkát végzők arányában. Így az egyszerűsített foglalkoztatás keretében maximálisan munkát végzők

száma az alábbiak szerint alakulhat egy adott naptári napon, a munkáltató átlagos statisztikai létszámát figyelembe véve:

- Mt. 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 %-át.

Tekintettel arra, hogy az Efo.tv. a maximális munkavégzés időtartamát naptári napokban adja meg, így az olyan – különösen szállítói és vendéglátói – munkakörökben, ahol a munkavégzés ideje áthúzódik egyik napról a másikra, akkor az a bejelentés szempontjából két nap, de a munkavégzési idő és az átadandó jelenléti ív tekintetében csak egy nap.

Vezető állású munkavállaló

A vezető a munkáltató képviselőjében irányítja a társaság munkavállalóit, ugyanakkor ő is munkavállalói minőségében tölti be a vezetői pozíciót. A kettős pozíciójuk miatt felelősségük egy átlagos munkavállalónál jóval nagyobb, munkajogi védettségük ugyanakkor alacsonyabb szintű. Ezt a munkáltató magasabb díjazással (pl.: prémiumok, magasabb végkielégítés) kompenzálja a vezető állású munkavállaló felé.

Az Mt. alapján a törvény erejénél fogva vezető a munkáltató vezetője, mint legfőbb vezető (pl.: kft. és bt. ügyvezetője, rt. vezérigazgatója) és aki a legfőbb vezető közvetlen irányítása alatt áll, és részben vagy egészben helyettesíti őt feladatai ellátása során. Helyettesítés alatt nem csak a távollét esetére történő fizikai helyettesítést kell érteni, hanem azt is, ha a munkavállaló feladatvégzése során a munkáltató működését és gazdálkodását befolyásoló érdemi döntéseket hozhat, azokra meghatározó befolyást gyakorolhat (pl.: gazdasági vezető, üzletágvezető). Ezekben az esetekben a szerződésben nem kell külön megjelölni, hogy vezető állású munkavállalóról van szó. Ez azonban

nem jelenti azt, hogy az a munkakörét önállóan ellátó munkavállaló, aki a döntés-előkészítésben részt vesz, az automatikusan vezetővé válna.⁷

Fontos tudni, hogy a munkáltató legfőbb vezetője munkaviszonyon kívül megbízási jogviszony keretében is elláthatja vezetői tevékenységét. A Ptk. szabályai mellett az Mt. szabályai csak akkor vonatkoznak rá, ha munkaviszonyban végzi a feladatát, egyébként kizárólag a Ptk. szabályai irányadóak. Ennek azért is jelentősége van, mert a két törvény egyes esetekben egymástól eltérő szabályozást tartalmaz (pl.: felelősség tekintetében).

Az Mt. lehetővé teszi azt is, hogy a fent említetteken túl, más munkavállalót is vezetőnek tekintsenek a felek. Ebben az esetben a munkaszerződésnek erről kifejezetten rendelkeznie kell. További feltétele, hogy a munkavállaló kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltsön be (pl.: belső ellenőr, szakmai vezető, HR-vezető, biztonságért felelős vezető) és alaphére elérje a mindenkori minimálbér 7-szeresét (2016-ban 777.000,- forintot). Hogy a kiemelkedő jelentőség körülményei

⁷ LB 2346/2011. sz. munkaügyi elvi határozat, Kúria Mfv. I. 10.482/2014.

fennállnak-e az a munkáltató működésének, a szervezeti felépítésének, a munkavállaló szakértelmének és jogosultságainak, továbbá az általa irányított munkavállalók körének vizsgálata alapján dönthető el. A fokozott bizalmi jelleg vizsgálatánál elsősorban arra kell tekintettel lenni, hogy a munkakör az átlagosnál nagyobb fokú lojalitást és megbízhatóságot követel meg a munkavállalótól.

A vezető munkaszerződése az Mt-ben foglalt munkavállalóra vonatkozó rendelkezésektől szabadon eltérhet az alábbiakban meghatározott kivételektől eltekintve:

- emberi reprodukciós eljárással összefüggésben (lombikbébi program), valamint szoptató anyákhoz kapcsolódó mentesülés a munkavégzés vagy rendelkezésre állás alól,
- várandóssághoz, szülési szabadsághoz és női munkavállalónál a lombikbébi programban való részvételhez kapcsolódó felmondási tilalmak,
- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig és a gyermeket egyedül

nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig nem rendelhető el éjszakai munka,

- szülési szabadság szabályai,
- kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki rá,

akkor sem, ha ezeket a munkaszerződésben elfogadta a munkavállaló.

Ez a szabályozási mód ellentétes az Mt-ben főszabályként érvényes rendelkezéssel, mely szerint a törvényi rendelkezésektől csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Tekintettel a kivételek rendszerére, vezető állású munkavállalónál lehetőség nyílik például a kevesebb szabadság vagy rövidebb felmondási idő meghatározására is. Ugyanakkor természetesen megmaradt a lehetőség arra, hogy az általános szabályokhoz képest a munkavállaló javára térjenek el és például magasabb végkielégítést állapítsanak meg.

A vezető munkarendje általában kötetlen, így nem jogosult rendkívüli munkavégzés utáni ellenértékre és bérpótlékokra sem. Kötött munkarend esetén a feleknek a munkaszerződésben erről külön meg kell állapodniuk.

A vezető pozíójára tekintettel az általánostól szigorúbb kártérítési szabályok érvényesülnek, így nem csak szándékos, hanem gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel a vezető állású munkavállaló.

Szintén tekintettel a munkakör sajátosságaira a munkáltató felmondás szabályai lényegesen változnak:

- munkáltatónak nem kell indokolnia a felmondást,
- gyermek gondozása miatt kivett fizetés nélküli szabadság alatt nincs felmondási védelem,
- nincs felmondási korlátozás és egyéb kötöttségek sem érvényesülnek, ha a vezető védett korban van,
- a felmondási idő akkor is elkezdődhet, ha a vezető állású munkavállaló keresőképtelen vagy hozzátartozója otthoni gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon van.

Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható, amely a hagyományoshoz képest jóval hosszabb határidőt jelent.

A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hat havi

távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

Továbbá az általánostól eltérő, szintén szigorúbb összeférhetetlenségi szabályok érvényesülnek az Mt. alapján, így a vezető:

- további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet,
- nem szerezhethet részesedést – nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
- nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet,
- továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló

tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Ha a felek ettől nem térnek el a megállapodásukban, akkor az összeférhetetlenséget a gazdasági társaságok cégjegyzékébe felvett tevékenységi körök egybevetésével kell megvizsgálni.

Jognyilatkozatok közlése és kapcsolattartás

Fontos tisztázni, hogy a törvény szabályozása alapján a jognyilatkozat két-vagy több oldalú (megállapodás) és egyoldalú lehet, utóbbi többek között az egyoldalú kötelezettségvállalás vagy a munkáltatói szabályzat.

Az Mt. szabályozása alapján a felek a jognyilatkozataikat – törvény vagy a közöttük fennálló egyéb megállapodás hiányában – alaki kötöttség nélkül is megtehetik. Azonban, ha a munkavállaló kéri, akkor a szóbeli nyilatkozatát írásba kell foglalnia akkor is, ha az egyébként nem lenne kötelező.

Az írásbeli nyilatkozat a hagyományos papíralapon kívül elektronikus dokumentumban is megtehető, ha az alkalmas az információ változatlan visszaidézésére, valamint a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására. Ezen kívül, ahogy az az előző fejezetekben is kifejtésre került bizonyos esetekben a helyben szokásos és általában ismert módon (pl.: hirdetőtábla, körlevél) történő közzététel is elegendő.

Az alaki kötöttség megsértésével tett jognyilatkozat főszabályként érvénytelen, azonban erre nem hivatkozhat

egyik fél se, ha a jognyilatkozat a felek egyező akaratából teljességbe ment.

Az írásbeli nyilatkozatok megtétele szempontjából fontos, hogy azok mikor minősülnek közöltnek, azaz mikor történik meg az átadás a címzettnek, vagy elektronikus dokumentum esetén mikor válik hozzáférhetővé a másik fél számára. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje, azaz nem feltétele, hogy a címzett az e-mailt vagy sms-t elolvassa, ha az a postafiókjába megérkezik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja, szándékosan megakadályozza, vagy ha nem veszi át a tértivevénnyel feladott levelet, akkor beáll a kézbesítési vélelem. Szabályszerű a közlés akkor is, ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt hiúsul meg, mivel a kölcsönös együttműködés keretében elvárható lett volna, hogy értesíti a másik felet a változásról.

Fontos tudni, hogy vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli annak bizonyítása, hogy a közlés szabályszerűen

megtörtént, ez különösen elektronikus úton történő közlés esetén okozhat nehézséget. Így érdemes az átadás tényét dokumentálni jegyzőkönyvvel, tanúkkal vagy az átküldést megerősítő visszaigazoló üzenet megtartásával.

Fentiekre tekintettel elmondható, hogy a felek közötti kapcsolattartásnak a munkajogi viszony keretében nem akadálya az elektronikus út sem. Így e-mailben vagy sms-ben is adhat a munkáltató utasítást, küldhet munkaidő-beosztást, míg az alkalmazott kérhet tájékoztatást, szabadságot, vagy akár fel is mondhat elektronikusan. Természetesen egy esetlegesen felmerülő jogvita esetére érdemes – az ismertetett bizonyítási kötelezettség miatt – valamilyen módon igazolni, hogy a jognyilatkozat megtétele megtörtént.

Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok

A munkaviszony szabályozása speciális abból a szempontból, hogy az Mt. speciális jogosultságokat és kötelezettségeket határoz meg, szemben a szerződéskötés általános szabadságával. Ugyanakkor épp ez a szerződéskötési szabadság ad teret arra, hogy munkavégzésre egyéb jogviszonyok – különösen megbízási és vállalkozási – is létrejöhessenek.

A munkaviszony kötöttségei nem csak a szerződéses jogokban és kötelezettségekben határoznak meg különös szabályokat, hanem adójogi és társadalombiztosítási megítélésük is eltér az egyéb polgári jogi jogviszonyoktól. Ezért különösen fontos a kettő közötti határvonal megállapítása. A bírói gyakorlat⁸ alapján a felek a szerződés tartalmát szabadon megállapíthatják, azonban a jogviszonyukat nem illethetik olyan névvel, amely nem felel meg a szerződés tartalmának.

Ez összhangban áll a polgári jog azon alapelvével, hogy a szerződéseket nem elnevezésük, hanem tartalmuk alapján kell megítélni. A színlelt szerződések jogi következménye a

⁸EBH 2002/677. elvi határozat

semmisség, azonban abban az esetben, ha más szerződést lepleznek, akkor a felek jogait és kötelezettségeit a leplezett szerződéshez kötött kötelezettségek alapján kell megítélni.

	Munkajog		Polgári jog	
Jelleg	Munkaviszony (munkaszerződés)	Egyszerűsített foglalkoztatás (szerződés minta)	Megbízás (gondossági kötelelem)	Vállalkozás (eredmény kötelelem)
Vonatkozó jogszabály	2012. évi I. törvény (Mt.)	2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.)	2013. évi V. törvény (Ptk.)	

Így a munkavégzésre irányuló szerződést az adó vagy munkaügyi ellenőrök egyes feltételek fennállása esetén munkaszerződéssé minősíthetik és szankciót (pl.: bírság) is alkalmazhatnak. Ezek a minősítő jegyek tipikusan a következők:

- a felek közötti alá-fölérendeltség (önállóan munkavégzés),
- a munkáltató rendkívül széles – közvetlen, rendszeres és folyamatos – utasítási jogköre,
- a munkavégzés teljes körű meghatározására (munkakör, munkavégzés helye, munkafeladatok,

kijelölése, munka díjazásának megállapítása, ellenőrzési jog)

- a munkavégzés személyes és rendszeres jellege, kötött munkaidő,
- a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak használata.

Minél több ilyen minősítő jegy van jelen a szerződésben, annál nagyobb az esélye annak, hogy munkaviszonyról van szó. Ha ez megállapításra kerül, akkor a munkáltató komoly szankciókra számíthat.

Ezzel ellentétben a hatósági gyakorlat a polgári jogi jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetében az alábbi minősítő jegyeket határozza meg:

- felek mellérendeltségi viszonyban állnak (önálló munkavégzés),
- megbízó/ megrendelő korlátozott utasítási és ellenőrzési jogkörökkel rendelkezik,
- a munkavégzés eseti, rendszertelen jellegű, munkaidő helyett teljesítési idő kerül meghatározásra,

- személyes közreműködés nem feltétel, sok esetben alvállalkozó/ személyes közreműködő igénybevétele lehetséges,
- megbízott/ vállalkozó saját eszközeit veszi igénybe a tevékenysége ellátásához.

Fontos megjegyezni, hogy a fenti minősítő jegyeket egy már hatályon kívül helyezett, azonban a munkaügyi ellenőrzések világában ma is mérvadó 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv tartalmazta teljes körűen, amely értelmében a feltételrendszert egyenként és összességében is vizsgálni és mérlegelni kell. Azonban az új Mt. szabályozása révén, különösen az atipikus szerződési formák esetén, a fenti minősítő jegyek nem mindig értelmezhetőek a munkaviszony kapcsán (pl.: bedolgozás, munkakör megosztás, kötetlen munkarend szabályozása).

Fontos megjegyezni, hogy a törvényhozó a kisvállalkozók elterjedését serkentő, adóterheket csökkentő kisadózó vállalkozók tételes adója (KATA) esetén külön vélelmet állít fel annak megállapítására, hogy a kisadózó tevékenysége munkaviszonynak minősül vagy sem. Erre azért volt szükség, mert bizonyos bevételi összeg felett kedvezőbb

adózást jelent a felekre nézve, mintha ugyanazon tevékenység elvégzésére munkaviszonyt létesítenének.

Az adóhatósági ellenőrzés során törvényi vélelem szól amellet, hogy minden olyan kisadózóval kötött szerződéssel munkaviszony jön létre a kisadózó és a vele szerződést kötő adózó között, amely alapján a kisadózó számára juttatott összeg meghaladja az évi egymillió forintot. A törvényi vélelmet akkor kell megdőltnek tekinteni, ha az alábbi körülmények közül egynél több megvalósul:

- a kisadózó a tevékenységet nem kizárólag személyesen végezte vagy végezhetette,
- a kisadózó a naptári évi bevételének legalább 50 százalékát nem a szerződést kötő adózótól szerezte,
- a megbízó/ megrendelő nem adhatott utasítást a tevékenység végzésének módjára vonatkozóan,
- a tevékenység végzésének helye a kisadózó birtokában áll,
- a tevékenység végzéséhez szükséges eszközöket és anyagokat nem megbízó/ megrendelő bocsátotta a kisadózó rendelkezésére,

- a tevékenység végzésének rendjét a kisdózó határozza meg.

A megdönthető vélelem jellege miatt fennáll a lehetőség annak bizonyítására, hogy a kisdózó jogszerűen járt el, azonban ilyenkor – az általánostól eltérően – a kisdózónak kell bizonyítania, hogy helyesen járt el.

A fentiek ellenére sokan választják a munkaszerződésen kívüli szerződésformákat. Ennek több oka is lehet, de a leggyakoribb, hogy ebben az esetben nem érvényesülnek az Mt. szigorúbb megkötései. Megbízási vagy vállalkozási szerződés alkalmas lehet eseti vagy időszakonként visszatérő feladatok végrehajtásához. A megbízót/ megrendelőt ebben az esetben nem terheli a felmondási idő, valamint a legtöbb esetben munkaviszony után fizetendő járulékfizetési kötelezettségek se. A vállalkozó és a megbízott alapesetben saját eszközeivel és erőforrásaival dolgozik, ellentétben a munkavállalóval, akinek a munkáltató biztosítja ezeket. Továbbá a megbízott/vállalkozó felelőssége hibás teljesítés esetén kevésbé limitált, mint a munkavállaló kártérítési felelőssége, amely bizonyos munkák elvégzése során a megbízó/ megrendelő számára előnyös lehet.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
Rugalmas munkaidő a munkavégzés során	6
1. Részmunkaidős foglalkoztatás	7
2. A részmunkaidős foglalkoztatás speciális esetei	13
<i>Munkavégzés behívás alapján</i>	13
<i>Munkakör megosztás</i>	14
<i>Több munkáltató által létesített munkaviszony</i>	16
3. Napi munkaidő csökkentésének vagy emelésének munkáltatói lehetősége	18
4. Munkaidőkeretre vonatkozó jogszabályi lehetőségek	22
5. Az osztott munkaidős alkalmazás	26
Határozott idejű munkaviszony	28
A távmunka szabályai	31
Bedolgozói munkaviszony	34
Az időnYMunka szabályai	35
1. Munkaerő-kölcsönzés szabályai	38
2. Iskolaszövetkezeteken keresztül kiközvetített tanulók munkavállalása	51
3. Az egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára irányuló jogviszony	586
Vezető állású munkavállaló	653

Jognyilatkozatok közlése és kapcsolattartás.....	70
Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok.....	75

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE