

MUNKAJOG



**Tipikus és atipikus  
foglalkoztatás,  
munkaviszony és  
önfoglalkoztatás**

JOGPONTOK  
KISKÖNYVTÁR

**Tipikus és atipikus  
foglalkoztatás,  
munkaviszony és  
önfoglalkoztatás**

Dél-Alföldi JOGpontok



## Bevezetés

Az atipikus foglalkoztatási módok közös pontja, hogy eltérnek a tipikus jogviszonytól valamilyen módon. Ez megnyilvánulhat többek között önfoglalkoztatásban, rugalmas munkaidőben, eltérő rendelkezésre állásban végzett munkában vagy idényszerűen végzett munkában. Az atipikus foglalkoztatási módok jogi szabályozása is eltér a Munka törvénykönyvében leírt „általános” szabályoktól.

Az elmúlt években végbement munkaerőpiaci, valamint a huszonegyedik századi társadalmi és technológiai változások hatására a rugalmas vagy atipikus foglalkoztatási formák aránya Magyarországon is egyre jobban terjed.

Az információtechnológiai fejlődés és globalizáció jelensége miatt az emberek közötti kapcsolattartási módok alapvetően megváltoztak. Ez a változás nemcsak az emberek magánéletében, szociális szinten jelenik meg, hanem alapvetően befolyásolja a társadalom és a gazdaság felépítését is.

A fejlődés kihat a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyra is, egyik oldalról technikailag könnyebbé téve bizonyos atipikus foglalkoztatási módok terjedését. Másik oldalról a munkáltatók és a munkavállalók munkához való hozzáállása is megváltozott az utóbbi időkben. Utóbbi főként a fiatalok kapcsán jelenik meg, akiknek munkavégzéssel kapcsolatos elvárásai eltérnek a korábbi generációkétól. Ezek az új elvárások szintén kedveznek a rugalmasabb, atipikus munkavállalási formáknak.

Az új technológiák a munkáltatók életét is jelentősen befolyásolják, egyre nagyobb hangsúly kerül a költséghatékonyság mérésére, valamint az ennek megfelelő optimális munkavégzésre. Napjainkban a rendelkezésre álló adat-tömeg egy-egy cég életében hatalmasra nőhet, ezek az adatok elősegítik a tervezést és a munkaszervezést.

**!** *Összességében a munkaerőpiacon egyre nagyobb igény jelentkezik a munkavállalók alkalmazásának rugalmassága iránt, a versenyképesség megőrzése érdekében. Míg az újabb generációk életviteli sajátosságai szintén elősegítik az atipikus foglalkoztatási formák terjedését.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> A rugalmas foglalkoztatásról további információk találhatóak a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt.



## A tipikus munkaviszony meghatározó jegyei

A „hagyományos” vagy tipikus munkaviszony alapvetően a munkaerőpiacon leginkább elterjedt alkalmazotti munkavégzésre utal. Ebben az esetben a munkáltató a munkavállalóval előre meg nem határozott, reggeltől estig tartó munkanapokon történő munkavégzésre szerződik. A munkavállaló feladatai jól körülhatárolhatóak és folyamatosan, visszatérően ismétlődnek.

A Munka törvénykönyve meghatározása alapján a munkaviszony létrejöttének alapvető feltétele munkaszerződés megkötése a felek között. Ezt törvényi kötelezettség alapján egy tájékoztatás és egy munkaköri leírás egészítheti ki. Jelen fejezetben ezen három dokumentum alapvető tulajdonságai kerülnek bemutatásra.

## I. Munkaszerződés

*A munkaszerződés alapvetően egy megállapodás két fél között, amely alapján a munkavállaló bér fizetése fejében egy bizonyos munka elvégzésére vállalkozik. A munkaszerződés legfontosabb elemei: a munkakör, a munkabér, valamint a munkavégzés helyének és idejének meghatározása.*

Ennek megfelelően a munkakörben és a munkabérben való közös egyetértés nélkül a munkaszerződést nem lehet megkötni.

A munkavállalónak a munkában töltött idő egységére megállapított bérének, azaz órabérének vagy havi bérének el kell érnie a jogszabályban megállapított kötelező legkisebb munkabér összegét (ez a munkakörtől függően a minimálbér vagy a garantált bérminimum összege).

A munkaszerződés érvényességéhez ezen túl is bizonyos alaki és tartalmi feltételek megléte szükséges. A magyar jogban a munkaszerződést írásba kell foglalni, ugyanakkor a szóban megkötött munkaszerződés is érvényes, kivéve, ha a munkavállaló a munkába állást követő 30 napon belül hivatkozik az írásbeliség hiánya miatti érvénytelenségre. Továbbá a munkaszerződés írásba foglalása a munkaviszony kereteinek pontos meghatározása és a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeinek későbbi bizonyítása, illetve az arra való hivatkozás szempontjából bír jelentőséggel.

A munkakörben való megállapodás a fentiekén túl azért is fontos, mert a munkavállaló egyéb munkával csak külön munkáltatói utasítás alapján, ideiglenesen foglalkoztatható. A munkáltató számára nem célszerű azonban magában a munkaszerződésben tételesen felsorolni az ellátandó feladatokat, mivel ebben az esetben az összes elem módosításához közös

megegyezés szükséges, míg a munkáltató a változó körülményeknek megfelelően a munkaköri leírást egyoldalúan is módosíthatja a későbbiekben.

Szintén nélkülözhetetlen annak eldöntése, hogy határozott vagy határozatlan időre jön létre a szerződés. A munkaszerződések atipikus esete a határozott idejű szerződés, amelyről részletesebben is szó lesz a későbbiekben. A munkaviszony kezdetének napját is meg kell határozni, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap lesz.

A munkavégzés helye is alapvető eleme a szerződéseknek. Ha a munkahely nem kerül megjelölésre, akkor munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját a munkavállaló szokás szerint végzi. Az atipikus foglalkoztatási viszonyok jelentős részében a munkavégzés helye nem fix helyhez kötött.

A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Ez a munkanapon, hétfőtől-péntekig napi nyolcórás, heti negyvenórás munkavégzést jelenti.

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is kiköthetnek. A próbaidő alatt bármely fél indoklás nélkül, azonnali hatállyal felmondhatja a munkaviszonyt minden negatív következmény nélkül.

## II. Tájékoztatás

*A munkáltató írásbeli tájékoztatást ad a munkavállaló részére legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül.*

Ennek a tájékoztatásnak az alábbiakat kell tartalmaznia a jogszabály szerint:

- a napi munkaidő mértékét,
- az alapbéren túli munkabér és esetleges egyéb juttatások módját,
- a munkabérről való elszámolás módját, a munkabérfizetés gyakoriságát, a kifizetés napját,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezését,
- a munkakörbe tartozó feladatokat (azonban, ha a munkáltató a munkakör leírását a munkavállaló részére külön, írásban kiadott munkaköri leírásba foglalja, akkor elegendő erre az okiratra utalni ennél a résznél),
- a szabadság mértékét, számításának és kiadásának módját,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályait,
- valamint tájékoztatást arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e vagy sem.

## III. Munkaköri leírás

*A munkaszerződés megkötése kapcsán kiemelt szerepe van a munkaköri leírásnak, ugyanis ez a dokumentum határozza meg a munkavállaló napi munkavégzésének menetét.*



A leírás tartalmazza, hogy ki a közvetlen főnökünk, akinek az irányítása mellett a munkát végezzük majd. Tartalmazza továbbá a napi munkavégzés feladatait és hogy ezek elvégzéséhez milyen háttérre (pl.: végzettségek, képesítések, kompetenciák) lesz szükség. Nagyon fontos, hogy a leírás alapján határozható meg a felelősségi kör is, azaz a munkavégzés során miért válik a munkavállaló számonkérhetővé. Egyes atipikus foglalkoztatási módok kapcsán megjegyzendő, hogy a leírás vagy a munkaszerződés tartalmazza a teljesítménymérés módját is. Ennek a teljesítménybérezés vagy az egyes munkahelyi bónuszok kapcsán fontos szerep juthat.

A munkaköri leírások az alábbi elemeket tartalmazzák, ugyanakkor a munkáltató méretétől, szervezésétől és a munkától függően nem minden munkaköri leírás tartalmaz minden elemet.

### III./1. **Munkaköri leírás tartalmi elemei**

#### 1. A munkakör megnevezése és a munkaköri kód (FEOR)

Ennek meg kell egyeznie a munkaszerződésben a felek közös akarata által megállapított munkakörrel.

#### 2. A munkakör besorolási kategóriája

Ez a munkakör helyét jelöli ki a szervezeti hierarchiában, így a közvetlen felettest, helyettesítő személyt és az esetleges közvetlen beosztottakat.

#### 3. A munkakör célja

A munkakör tömör megfogalmazása, amely meghatározza azt is, hogy erre a munkakörre miért van szükség a munkáltatónál.

#### 4. Feladatok és felelősségek

A munkaköri leírás lényegi része, amely legalább 5-8 jól körülírt feladatot és felelősségi kört tartalmaz. A munkavállaló érdeke, hogy ez a rész minél

részletesebben kerüljön meghatározásra, hogy a későbbiekben pontosan azt a munkát végezze, amelyben megegyeztek. Minél kevesebb információ szerepel itt, annál könnyebben terjesztheti ki a munkáltató a napi munkavégzési feladatokat. Célszerű csoportosítani a különböző feladatokat és felelősségi köröket. Gyakori, hogy a feladatok és a felelőségek sorrendje egyben fontossági sorrendet is felállít. Azonban a részletes felsorolás sem jelenti azt, hogy eseti jelleggel nem bízható egyéb feladat a munkavállalóra. Ha a munkaköri leírást nem tartalmazza a munkaszerződés, akkor az egy egyoldalú tájékoztatás, így annak tartalmát a munkáltató egyoldalúan is módosíthatja. Azonban a munkáltatónak ez esetben sincs lehetősége arra, hogy olyan mértékben alakítsa át az abban szereplő feladatokat, hogy azzal megváltoztassa a munkaszerződésben szereplő munkakört.

### 5. A munkakör betöltésének követelményei és a szükséges személyes tulajdonságok

Ez a rész határozza meg, hogy a munkakör betöltéséhez milyen iskolai végzettség szükséges. Abban az esetben, ha a munkavállaló még nem rendelkezik a szükséges képzettséggel (amennyiben ez nem jogszabályi kötelezettség), akkor érdemes kitérni a munkáltatóval a megszerzésének menetére is. Fel kell térképezni, hogy a munkáltató miben várhat fejlődést, és ehhez milyen erőforrásokat nyújt, például tréning, tanulmányi szerződés, nyelvoktatás. Szintén a részét képezi a leírásnak a munkavégzéshez szükséges személyes készségeknek, képességeknek és kompetenciáknak a leírása.

### 6. Teljesítménymutatók

A munkavégzés eredményét a munkáltató különböző eszközökkel követheti (pl.: árbevétel, eladott termékek száma, új ügyfelek száma). A munkavállaló oldaláról fontos végiggondolni, hogy ezek mennyire alkalmasak az egyén

munkavégzésének mérésére és tájékozódni arról, hogy mire lesznek a mutatók majd kihatással (pl.: előmenetel, bónuszok, teljesítménybér).

#### **IV. Tippek és jótanácsok**

Mindenekelőtt törekedni kell arra, hogy mindegyik dokumentum – munkaszerződés, tájékoztató és munkaköri leírás – tartalma világos és könnyen áttekinthető legyen. A megfogalmazás a lehető legkevesebb szóval történjen meg, mivel a rövid, pontos kifejezések egyértelműbbek. Munkavállalóként a szerződést figyelmes elolvasás, megértés után érdemes elfogadni. Minden felmerülő kérdést az aláírás előtt kell tisztázni a potenciális munkáltatóval, így annak tartalmát tekintve nincs a továbbiakban félreértés.

Sok munkaszerződés tartalmaz rendelkezést arra nézve, hogy a munkaköri leírás a munkaszerződés részét képezi. Mint ahogy azt már a fentiekben láthattuk, ebben az esetben a munkaköri leírás a munkaszerződés részét képezi, így szerződéses elemként a későbbiekben nem módosítható egyoldalúan a munkáltató által.

Problémás lehet a munkaidő „heti 40” órában történő megállapítása is, hiszen a munkaidő nem lesz minden egyes héten 40 óra, például a munkaszüneti napokhoz kapcsolódó szabadidő ledolgozása kapcsán mostanában igen gyakori a szombati munkavégzés. Az ilyen kikötés könnyen okozhat kellemetlenséget, ha adott héten a heti 40 óránál hosszabb munkavégzési időt kíván a munkáltató elrendelni. Tekintettel arra, hogy maga a Munka törvénykönyve is általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatást ír elő arra az esetre, ha a felek külön nem állapodnak meg, megfontolandó az erről való rendelkezés elhagyása a munkaszerződésből, egy kevésbé jól kidolgozott meghatározás alkalmazása helyett.

További kérdésként merül fel, hogy mennyiben érdemes az adatvédelmi, titoktartási kérdéseket a munkaszerződésben rendezni. Ezek komplexitásából adódóan, főként az új európai uniós adatvédelmi rendelet hatályba lépése óta érdemesebb ezeket a kérdéseket szabályzatokban, illetve külön megállapodásokban részletesen szabályozni.

Szintén gyakori hiba, hogy a versenytilalmi kikötések is azonosak a cég munkavállalóira nézve. Munkáltatói érdekek azonban a különböző munkakörökhöz kapcsolódóan eltérőek lehetnek. Így hasznos a versenytilalmi megállapodások egyéniesítése is.

A munkaszerződés megkötése után gyakran alakul ki olyan helyzet, amelynek hatására változik a munkakör, vagy annak megnevezése is, vagy csak egyes feladatok tekintetében. Azonban a munkaszerződés kötelező elemét képező munkakört egyoldalúan nem lehet megváltoztatni, az csak a munkavállaló beleegyezésével történhet.



## Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége a munkaerőpiacon

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

*Az Európai Unióban jelenleg a teljes népesség körülbelül 65%-a, azaz 245 millió aktív személy él, akik közül 221 millió áll valamilyen foglalkoztatási viszonyban. Az ő túlnyomó többségük (188 millió) munkavállaló, 32 millióan önfoglalkoztatásban és majd 3 millióan segítő családtagként dolgoznak.<sup>2</sup>*

<sup>2</sup> Infógrafika ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_Labour\\_force\\_survey\\_%28LFS%29\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_%28LFS%29_statistics))

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.

Jelen kiadvány készítésekor a Központi Statisztikai Hivatal (KHS) legfrissebb adatai 2017 évből származnak. Ezen adatok szerint a foglalkoztatottak számához viszonyítva a részmunkaidőben dolgozók aránya 5%, azzal hogy a részmunkaidős dolgozók között legalább kétszer annyi nő dolgozik ilyen jogviszonyban.

Magyarországon az aktív népesség körülbelül 4,5 millió fő a KSH adatai szerint. Az emberek túlnyomó többsége alkalmazottként dolgozik, ugyanakkor érdemes megállapítani, hogy a nők aránya alacsonyabb az aktív korú dolgozók körében, amelynek társadalmi és szociális okai lehetnek (pl.: gyermeknevelés). Ennek megfelelően a segítő családtagok körében a férfiak és nők megoszlása 1:3 arányú. Az önálló tevékenységet végzők és egyéni vállalkozók körében a fentiekkel ellentétesen a férfiak aránya magasabb a nemenkénti megosztás mérőszámai alapján.

Általánosságban véve a férfiaknak jobb esélye van, hogy teljes munkaidős határozatlan munkaszerződéssel vállaljanak munkát, míg a nők többsége – ahogy a fenti mutatószámok is jelzik – gyakrabban dolgozik részmunkaidős állásokban. Az iskolai végzettség szintén befolyásolja a munkavégzést, így az alacsonyabb iskolai végzettségűek körében is gyakoribb a részmunkaidős vagy ideény/alkalmi munka. Ágazati szempontból az ideény/alkalmi munka elterjedtsége mezőgazdasági területen a legnagyobb. A részmunkaidős foglalkoztatás a szolgáltató iparban terjedt el, így például az oktatás és kereskedelem területén. A fentiekkel összhangban az említett területeken az önfog-

lalkoztatás is igen gyakori. A „hagyományos” foglalkoztatás elterjedtsége az ipari ágazatokban és a közigazgatásban a legmagasabb.

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.<sup>3</sup>

---

3 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 valamilyen 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,
- idénymunka,
- egyszerűsített foglalkoztatás, illetve alkalmi munka.<sup>4</sup>

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.

---

<sup>4</sup> Az atipikus foglalkoztatásról további információk a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül című kiadványban olvashatóak.

Jelen fejezetben a fenti atipikus foglalkoztatási módok közül a leginkább elterjedtek formai jegyeinek az áttekintése következik.<sup>5</sup>

## I. A határozott idejű munkaviszony

A határozott idejű munkaviszony<sup>6</sup> 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 tájékoztatnia kell a munkavállalót a munkavégzés várható időtartamáról.

A határozott idejű munkaviszony legfeljebb öt éves 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 lejárta után a munkaviszony megszűnik és további határozott időre nem hosszabbítható meg.

---

<sup>5</sup> Munkaszerződésre minták a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, az Iratmintatár menüpont alatt találhatóak.

<sup>6</sup> A határozott idejű foglalkoztatásról további információk találhatóak a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül c. kiadványunkban.

Ha a munkáltatónál vannak határozatlan idejű betöltetlen munkakörök, 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<sup>7</sup> 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.

---

<sup>7</sup> A részmunkaidős foglalkoztatásról további tudnivalók a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül című kiadványunkban olvashatóak.

**Fontos a munkavállalóknak tisztában lennie azzal is, hogy rész-  
munkaidő esetén, ha a munkavállaló nyugdíjárulék-alapot képező  
jövedelme a minimálbérnél 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 szolgál-  
lati időnek felel majd meg.**

Az időarányosság nem jelenik meg azonban a szabadságolásnál, így a rész-  
munkaidőben dolgozóknak is ugyanannyi nap szabadság jár, mint a teljes  
munkaidőben dolgozóknak.

**A munkaszerződésnek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy rész-  
munkaidőre 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 jele-  
nik meg, míg részmunkaidős foglalkoztatás esetén az időarányosság elve alkal-  
mazandó (minimálbér és garantált bérminimum alkalmazása esetén is), addig  
rövidebb teljes munkaidő esetén a napi nyolcórás munkabérrel egyenlő bérré  
lesz jogosult a munkavállaló.

A teljes munkaidőről részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó átállásról  
is tartalmaz rendelkezéseket a Munka törvénykönyve. A munkáltató a munka-  
vállaló erre irányuló ajánlata alapján gyermekvállaló szülők esetén a gyermek  
hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén  
a gyermek ötéves 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 nem rendelhet el egyenlőtlen munkaidő-beosztást, összevont pihenőidőt, készenlétet és éjszakai munkát sem a harmadik életévét be nem töltött gyermekes szülő részére.

Hazánkban a statisztikai mérőszámok alapján a részmunkaidős foglalkoztatás az európai uniós átlag alatt van, így a Kormány adókedvezményekkel is támogatja a kisgyermekesek részmunkaidős foglalkoztatását.

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 alaphétt. 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 kap-

csán, 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 alaphérré 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 ösz-**  
**• sze, 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 távmunkavégzés

*A jogszabályi megfogalmazás szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott munka, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végez a munkavállaló, és ahol a munka eredményét elektronikusan továbbítja a munkáltató felé.<sup>8</sup>*

Abban az esetben, ha a felek távmunkavégzésben állapodnak meg, akkor ezt kifejezetten bele kell venni a munkaszerződésbe. Ilyen jellegű munkavégzésre általában szakképzettséget és önállóságot igénylő munkakörökben van lehetőség és igény is a felek részéről.

A továbbiakban részletezett „klasszikus” távmunkától eltér a napjainkban szintén terjedő részleges „home office” lehetőség, amelyet több munkáltató is alkalmaz. Ebben az esetben a tipikus munkavállalónak lehetősége adódik arra, hogy a munkáltatója vagy közvetlen felettese hozzájárulásával a munkaidő egy bizonyos részét otthon dolgozza le.

A távmunkavégzés terjedése az elmúlt években jelentős a technológiai fejlődésnek is köszönhetően. Az otthoni munkavégzés jó lehetőséget jelenthet fiataloknak, kisgyermekeseknek, valamint általánosságban kötetlenebb munkarendet és rugalmasságot kereső munkavállalóknak.

Abban az esetben, ha a távmunka végzésének lehetőségét biztosítja a munkáltató, erről informálja a munkavállalókat, megjelölve, hogy melyik

---

<sup>8</sup> A távmunkavégzésről további információk találhatóak a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül című kiadványunkban.

munkakörökben milyen feltételek mellett végezhető így a munka. A munkavállaló ezt követően ajánlatot tehet a feltételek elfogadására és a munkaszerződésének módosítására. Erről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthet.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak megad, továbbá biztosítania kell, hogy a munkavállaló a munkahelyre beléphessen és más munkavállalókkal kapcsolatot tarthasson.

A munkavégzés speciális jellegének köszönhetően távmunka esetén a munkavállaló munkarendje kötetlen, azaz saját maga határozza meg munkaidejének a beosztását. Emiatt a munkáltató utasítási joga korlátozott, így alapesetben kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Ha ennél bővebb utasítási jogot szeretne fenntartani magának a munkáltató, akkor ennek terjedelmét kötelező kikötni a munkaszerződésben.

A távmunkavégzéssel kapcsolatban a törvény nem határoz meg a munkabérré, valamint a költségviselésre vonatkozóan részletes szabályokat, így azokat is ajánlott a munkaszerződésben rendezni, ez nem csak a munkavégzés során használt elektronikai eszközök, hanem a távmunka helyszínének fenntartási költségei kapcsán is megjelenik.

A munkavégzés ellenőrzését a tájékoztatóban le kell fektetni, további szabály az ellenőrzéssel kapcsolatban, hogy annak során a munkáltató nem tekinthet be munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.

A munkavégzés ellenőrzésével és a munkáltató munkafeltételek biztosításával kapcsolatos kötelezettségeiből is adódóan a távmunka nem azonos a kötetlen munkavégzési hely változtatásának lehetőségével. A távmunkát végző munkavállalónak a munkát a munkáltató által megfelelően biztosított

helyen végezheti el és annak megváltoztatásához a munkaadó előzetes hozzájárulása szükséges.

**Összességében a munkáltatónak a hagyományos elemeken túl tájékoztatnia kell a munkavállalót az alábbi kérdésekről is:**

- a munkáltató általi ellenőrzés módjairól,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, azonban ez csak abban az esetben fordulhat elő, ha a munkavégzéshez szükséges eszközt a munkáltató biztosítja,
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

#### **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 járulékterhei is jelentősek, ez a megoldás nagy terhet róna a vállalkozásokra. Ennek a helyzetnek a feloldására készült az idény- és alkalmi munkát szabályozó egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény. A foglalkoztatásra így a Munka törvénykönyvében csak keretjellel meghatározott szabályokat találunk, ezeken túl az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló a 2010. évi LXXV. törvény részletsabályai vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra.

Egyszerűsített jogviszony többféle munkavégzésre is köthető, amelyek az alábbi táblázatban kerülnek bemutatásra.<sup>9</sup>

| <b>Típus</b>             | <b>Cél</b>  | <b>Időtartam</b>  |
|--------------------------|---|---|
| mezőgazdasági idénymunka | a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatban munkavégzés;<br>termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása | max. 120 nap egy naptári évben  |
| turisztikai idénymunka   | kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett munka   | max. 120 nap egy naptári évben  |
| alkalmi munka            | 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 |

<sup>9</sup> Az egyszerűsített foglalkoztatásról röviden a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt, A rugalmas foglalkoztatás lehetőségei, foglalkoztatási formák a munkajogban és keretein kívül című kiadványunkban is tájékozódhat.

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 íratminta 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 alaplábér 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 2019-ben 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 álláskereső ellátásra jogosultságok idejébe beleszámít.

Ha a felek között munkaviszony áll fenn, akkor amellet vagy – szerződésmódosítással – 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.<sup>10</sup>

*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.
- 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.

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

- 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, munkaerő-piaci reaktivizálást biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa.<sup>11</sup>*

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.<sup>12</sup>

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

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

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 bányászjáradékban 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 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.



## VI. Iskolaszövetkezetek

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.

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

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.

## VII. 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



## Az Európai Unió atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályozó eszközei

Az Európai Unió több területen is jelentősen befolyásolja a tagállamok életét, ez alól a munka világa sem kivétel. A foglalkoztatás- és a szociálpolitika területén a tagállamok uniós szinten koordinálnak, amely folyamat várhatóan csak egyre erőteljesebb lesz a jövőben. Az uniós munkajog jelenleg az alábbi fő területeket foglalja magában:

- diszkrimináció ellenes szabályok,
- egyéni munkajogok és munkakörülmények,
- a dolgozók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció.

Ezekon a területeken az Európai Unió elsősorban irányelveken keresztül hat a tagállami jogalkotásra. Az irányelvek olyan szabályozási eszközök, amelyek nem közvetlenül hatnak a nemzeti jogra, hanem minimumkövetelményeket határoznak meg, amelyek figyelembevételével a tagállam alakíthatja ki a jogi szabályozást. Az irányelveket a tagállamoknak az implementálásra nyitva álló határidőn belül be kell építeni a nemzeti jogba, illetve azokat a tagállami hatóságoknak, valamint a bíróságoknak is alkalmaznia kell.

Az Európai Bizottság ellenőrzi, hogy a tagállamok az uniós irányelveket nemzeti jogba átültették-e, és rendszeres felügyelettel gondoskodik arról, hogy a szabályok végrehajtása megfelelően történik-e. A Bizottság nem nyújthat jogorvoslatot közvetlenül az egyes polgároknak, azonban a szabályokat megszegő országok ellen kötelezettségszegési eljárást indíthat.

A legmeghatározóbb atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályok az alábbiak:

- a Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve a részmunkaidőről,
- a Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve a határozott idejű foglalkoztatásról,
- az Európai Parlament és a Tanács 2008. november 19-i 2008/104/EK irányelve a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről,
- a távmunkáról szóló keretmegállapodás a szociális partnerek között.

A részmunkaidőről szóló irányelv elsősorban arra irányul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára teljes munkaidős társaikéval egyenlő bánásmódot biztosítson. A határozott idejű foglalkoztatás kapcsán is fontos szerepet kap a diszkrimináció tilalma, valamint az ilyen jellegű jogviszonnyal kapcsolatos visszaélések megakadályozására irányuló intézkedések. A távmunkával kapcsolatos keret-megállapodás alapján a munkáltató szék-, illetve telephelyén dolgozók és a távmunkát végző dolgozók azonos jogokat

élveznek azzal, hogy a távmunka különleges tulajdonságait figyelembe kell venni. Fontos, hogy a részmunkaidő és a távmunka lehetőség a felek megállapodása szerint, azonban egyetlen munkavállaló sem kényszeríthető ilyen foglalkoztatási módba és a visszautasításuk sem lehet felmondási ok.



## Az önfoglalkoztatás

Az önfoglalkoztatás megismeréséhez tisztázni szükséges annak fogalmát.

*Az általánosnak tekinthető megfogalmazás szerint önfoglalkoztató mindenki, aki nem függő jogviszonyban végez munkát, azaz nem áll a korábbi fejezetekben ismertetett hagyományos vagy atipikus foglalkoztatási viszonyban.*

Ez a fogalmi kategória az európai uniós jog átültetése révén kezdett elterjedni hazánkban, azonban magát a fogalmat nehezen lehet beilleszteni a hazai munkaerőpiaci rendszerbe. Magyarországon gyakran az adószámú magánszemélyeket, az egyéni vállalkozókat, az egyéni cégeket és a mezőgazdasági őstermelőket értik önfoglalkoztatók alatt.

Így az önfoglalkoztatás a gyakorlatban legtöbbször saját vállalkozás elindítását jelenti. Egy olyan kereseti tevékenységet, ahol magunk főnökei vagyunk, amely több élethelyzetben lehet az alkalmazotti munkaviszonynál megfelelőbb. Egy vállalkozás működtetése azonban rátermettséget és megfelelő háttérrel is igényel. Bizonyos szempontból könnyebb most vállalkozást indítani, hiszen a jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás segíti a munkánkat, amelyekről egyéb kiadványainkban részletesen tájékozódhat.<sup>13</sup> Egy vállalkozás elindítása sok tervezést és pénzügyi kockázatvállalást is igényel, ugyanis a szükséges tőkét és működési feltételeket mindenképpen biztosítani kell az elinduláshoz. A már elindult vállalkozások, cégek a tevékenységük során különböző vállalkozási szerződésekben elért eredményekkel és egyéb vállalkozási tevékenységgel gyarapíthatják a bevételeiket.

### I. Megbízási jogviszony

Az önfoglalkoztatás a vállalkozóknál tágabb kategória, amely más polgári jogi viszonyokat is felölel. Ezek leggyakrabban előforduló példája a megbízási jogviszony. A megbízási szerződés megkötésére vonatkozó alapszabályokat a Polgári törvénykönyv tartalmazza.

**Figyelembe kell venni, hogy a megbízás gondossági kötelem, így főszabályként nem alkalmazható olyan feladatok elvégzésére, ahol kézzelfogható eredményt várnak el a szerződés teljesítésekor.**

---

13 Bővebb információk és kiadványaink a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt találhatóak.

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, valamint a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles. A munkavállalóhoz hasonlóan a megbízott köteles a megbízó utasításait követni. Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni.

A megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felelősen járt el. A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

Adózási szempontból az ilyen díj vagy honorárium, valamint a tevékenységgel összefüggésben kapott költségtérítés összege önálló tevékenységből származó bevételnek számít, amely személyi jövedelemadó köteles jövedelem.

A járműhasználattal kapcsolatos költségek elszámolásánál, illetve a kiküldetési rendelvénnyel használatánál az ebből származó bevételt nem kell a jövedelem kiszámításánál figyelembe venni, így nem kell adózni ezen költségek után.

Az önálló tevékenységből származó jövedelem megállapításánál a magán-személyek – ide nem értve az egyéni vállalkozókat – két módszer közül választhatnak.

### **I./1. Tételtes költségelszámolás**

Ebben az esetben valamennyi költséget számlával vagy bizonylattal kell igazolni. A tárgyévi bevételből csak a tárgyévi költségek vonhatók le. Elismert költség az önálló tevékenységgel összefüggésben vásárolt anyag, áru, illetve felmerült más kiadás, azokat, amelyek nem kizárólag az önálló tevé-



kenységgel kapcsolatban merültek fel, arányosan lehet elszámolni. A művészeti tevékenységet folytató magánszemélyek az általánosan elismert költségeken felül további költségeket is elszámolhatnak.<sup>14</sup>

## I./2. 10%-os költséghányad

Ezen módszerrel a bevételből igazolás (számlák, bizonylatok) nélkül levonható 10% költséghányad, és a bevétel 90%-a a jövedelem.

*Fontos tudni azonban, hogy a bejelentési, adóelőleg levonási és megfizetési kötelezettség a megbízót terheli.*

A megbízó felé jelezni kell, hogy a megbízott melyik jövedelem megállapítási módszert választotta. Ha nem nyilatkozik, akkor a kifizető a 10% költséghányad figyelembevételével állapítja meg az adóelőleget. Ha a megbízási díj egy másik magánszemélytől érkezik, akkor az adólevonási és befizetési kötelezettség a megbízottat terheli.

A megbízónak az adóelőleg levonásán túl a járulékokat is meg kell állapítani, le kell vonni a biztosítottól, illetve saját magát is terheli adófizetési kötelezettség, ha adott hónapban a jövedelme eléri a minimálbér összegének 30%-át. A megbízási díj a munkabérhez hasonlóan viselkedik, az azzal kapcsolatos járulékokat a kifizetés hónapjában bérszámfejtteni kell.

A magánszemélyek a megbízási szerződéses tevékenységet kétfajta módon folytathatják:

---

<sup>14</sup> Részletes felsorolás: a művészeti tevékenységet folytató magánszemély egyes költségeiről szóló rendelkezések alkalmazási feltételeiről szóló 39/1997. (XII. 29.) MKM-PM együttes rendelet

- vállalkozási tevékenységet nem folytató magánszemély, ha nem végez áfaköteles tevékenységet, akkor adóazonosító jellel is működhet,
- adószámos magánszemély: áfaköteles tevékenységet végző, számlaadásra kötelezett magánszemély.

Összességében a megbízási vagy vállalkozási szerződés eseti vagy időszakonként visszatérő feladatok elvégzésére ideális. Folyamatos feladatvégzés és egyéb feltételek fennállása esetén felmerül a bűjtatott munkaviszony lehetősége, amely komoly bírságokat és szankciókat vonhat maga után.

A vállalkozó és a megbízott a saját eszközeivel és erőforrásaival dolgozik, ellentétben a munkavállalóval, akinek a munkáltató biztosítja ezeket. Továbbá a megbízott felelőssége hibás teljesítés esetén a munkavállalóhoz képest kevésbé korlátozott, amely bizonyos munkák kiszervezését megfontolandóvá teheti a megbízó szemében.

## II. Mezőgazdasági őstermelő<sup>15</sup>

Mezőgazdasági őstermelőnek minősül az a 16. életévét betöltött – nem egyéni vállalkozó magánszemély –, aki a saját gazdaságában bizonyos termékek előállítására irányuló tevékenységet folytat és erről őstermelői igazolvánnyal rendelkezik.

## III. Háztartási munkára létesített munkavégzés

A háztartási munkára létesített jogviszony adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatásnak minősül.

---

<sup>15</sup> Bővebb információk és kiadványaink a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt találhatóak.

**Háztartási munka alatt a mindennapi élethez szükséges feltételek biztosítását szolgáló alábbi tevékenységek értendők: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás.**

A jogviszony mindkét tagja csak természetes személy lehet. A foglalkoztató magánszemélynek az adóhatóság felé be kell jelenteni a háztartási munka tényét elektronikusan vagy telefonon keresztül, és havi 1000 forint összegű regisztrációs díjat be kell fizetnie. Ha ezeket a kötelezettségeket teljesíti, akkor adó- és járulékfizetési kötelezettség egyik fél részére sem keletkezik.



## Elbocsátás rugalmas lehetőségei, outplacement

Elbocsátás, kiváltképp nagymértékű elbocsátás vagy leépítés, esetén a munkáltatónak különös figyelmet kell fordítania arra, hogy a cég jó hírnevét és annak megbízhatóságba vetett hitét megőrizze, a megmaradó munkatársak biztonságtudatát fenntartsa és hogy a távozókról humánus módon gondoskodjon.

*! Ez az utóbbi időben elterjedő „outplacement”, amelynek célja a munka elvesztésével járó stressz csökkentése és az álláskeresés vagy karierváltás elősegítése.*

Lényegében akár egyéni, akár csoportos elbocsátás esetén alkalmazható önismereti „coaching”, amely segíti a munkavállalót a váltás feldolgozásában és önmaga megismerésében.

Az outplacement és a végleges elbocsátás helyett a cégek számára lehetőség lehet, ha a felek részmunkaidős vagy egyéb atipikus foglalkoztatásban egyeznek meg, így a munkavállaló tovább folytathatja a munkáját. Egy másik megoldás, hogy a munkavállalókat átképzzi, és más munkakörben alkalmazza tovább a cégen belül.

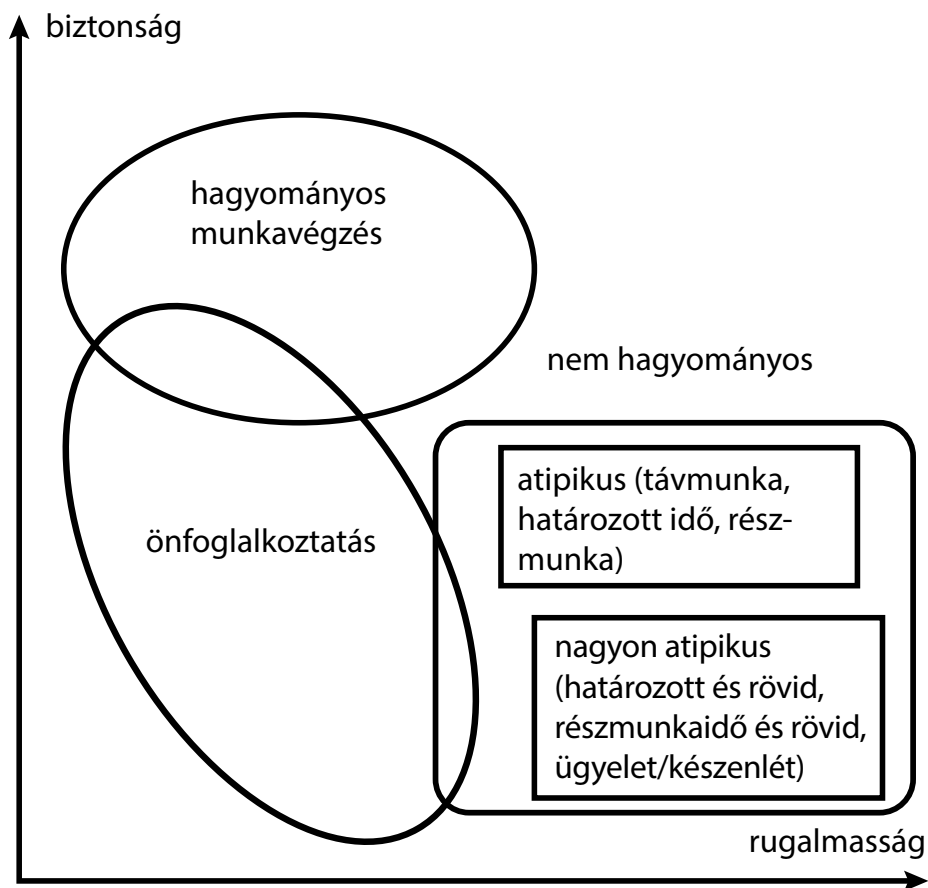
A rugalmas elbocsátási lehetőségek nemcsak a privát szférában rendelkeznek jelentőséggel, hanem például akár a közigazgatásból elküldött, illetve elküldeni tervezett alkalmazottak újbóli elhelyezkedésében is nagy szerepet kaphat a gondoskodó létszámcsökkentés.



## Összefoglalás

A rugalmas, illetve atipikus foglalkoztatási viszonyok főként a szerződéses szabadság munkajog által határolt keretei között alakulnak ki. Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldal profitálhat ezen foglalkoztatási formákból, ugyanakkor fontos kiemelni, hogy az esélyegyenlőség és a joggal való visszaélés tilalmának betartása mellett élhetnek csak a munkáltatók ezekkel a lehetőségekkel. Ennek fő oka, hogy az atipikus munkavállalók helyzete általában kiszolgáltatottabb, mint a hagyományos jogviszonyban foglalkoztatott társaiké. Ennek ellenére olyan előnyökkel járhat az ilyen munkavégzés – kötetlenebb munkarend, illetve munkaidő, munkavégzés helyének megváltoztatása –, amely miatt bizonyos munkavállalói csoportok körében még-

is népszerűek tudnak lenni ezek a lehetőségek. Ezenkívül sajnos meg kell említeni, hogy a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek gyakran terjednek el válságok után, amikor a munkavállalóknak a lehetőségei korlátozottabbak a téren, hogy milyen jellegű munkát végeznek. Így az Európai Unió és az egyes tagállamok legújabb munkaerő-politikai törekvései között szerepel a munka rugalmassága és a munka biztonsága közötti egyensúly fenntartása.



Ennek egyik jele a korábban részletezett európai uniós jogi szabályozási háttér kialakítása is.<sup>16</sup>

## I. Szerződéstípusok

A tipikus munkaviszony keretében történő és az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szerződések tartalmi elemeinek összevetése során levonható a következtetés, hogy a Munka törvénykönyvében szabályozott atipikus foglalkoztatási módok többsége a „hagyományos” munkaszerződés módosításával hozható létre, például részmunkaidős vagy határozott idejű munkaviszony esetén. A távmunkavégzés során további szerződéses feltételekről is meg kell állapodnia a feleknek. Célszerű, ha a munkaszerződés közérthetően fogalmaz, legyen az tipikus vagy atipikus foglalkoztatási viszony.<sup>17</sup>

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

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

---

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

17 Szerződésminták a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, az Íratmintatár fül alatt találhatóak.



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

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

- a munkáltató ellenőrzési jogára,
- a munka során használt számítástechnikai eszköz használatának korlátozásának módjaira, és
- a kártérítési felelősség meghatározásának módjára.

Távmunkavégzés során a munkáltató ellenőrzési jogköre kiterjed a munkavégzési kötelezettség teljesítésének és a felhasznált eszközök használatának ellenőrzésére is.

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

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

Az egyéni vállalkozókról és a kisvállalkozásokról további információkat talál a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) honlapon.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> További, az említett témakörökkel kapcsolatos tájékoztatók, kiadványok a [www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu) oldalon, a Jogi kiadványok fül alatt találhatóak.

# Tartalom

|  |    |
|--|----|
| Bevezető.....  | 3  |
| A tipikus munkaviszony meghatározó jegyei.....   | 5  |
| I. Munkaszerződés.....   | 6  |
| II. Tájékoztató.....   | 8  |
| III. Munkaköri leírás.....   | 8  |
| III./1. Munkaköri leírás tartalmi elemei.....  | 9  |
| IV. Tippek és jótanácsok.....  | 11 |
| Az atipikus foglalkoztatás elterjedtsége a munkaerőpiacon.....                         | 13 |
| Az atipikus foglalkoztatás egyes esetei.....   | 17 |
| I. A határozott idejű munkaviszony.....  | 19 |
| II. Részmunkaidős foglalkoztatás.....  | 21 |
| II./1. Behívás alapján végzett munka.....  | 23 |
| II./2. Munkakörmegosztás.....  | 24 |
| II./3. Több munkáltató által létesített munkaviszony.....                              | 25 |
| III. A távmunkavégzés.....   | 26 |
| IV. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony..... | 28 |
| V. Nyugdíjas szövetkezeti foglalkoztatás, közérdekű nyugdíjas szövetkezet.....         | 32 |
| VI. Iskolaszövetkezetek.....   | 34 |
| VII. Összegzés.....  | 34 |
| Az Európai Unió atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szabályozó eszközei.....           | 37 |
| Az önfoglalkoztatás.....   | 41 |
| I. Megbízási jogviszony.....   | 42 |
| I./1. Tételről költségelszámolás.....  | 43 |

|  |    |
|--|----|
| I./2. 10%-os költséghányad .....                     | 44 |
| II. Mezőgazdasági őstermelő .....                    | 45 |
| III. Háztartási munkára létesített munkavégzés ..... | 45 |
| Elbocsátás rugalmas lehetőségei, outplacement .....  | 47 |
| Összefoglalás .....                                  | 49 |
| I. Szerződéstípusok .....                            | 51 |

## Impresszum

**Írta:** Dr. Hegyi Livia

**Lektor:** Dr. Tímár Csaba

**Felelős kiadó:** Munkástanácsok Országos Szövetsége (MOSZ)  
Palkovics Imre elnök

**Projekt száma:** GINOP-5.3.3-15-2015-00001  
Dél-Alföldi JOGpontok

**Nyomda:** Stanctechnik Kötészeti Kft.  
Felelős vezető: Joóné Vass Katalin ügyvezető

2019



**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**