

Bankó Zoltán – Ferencz Jácint

**Atipikus jogviszonyok –
az atipikus munkajogviszonyok a Munkaügyi
Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében¹**

¹ 2020. augusztusában hatályosított, a GINOP-5.3.3-15 konstrukció keretében készült Alternatív Vitarendezést segítő kiadvány

Tartalom

Előszó	5
1. Az atipikus munkajogviszonyokról általában, helyük, szerepük a Szolgálat tevékenységében	7
1.1. Az atipikus munkajogviszonyok fogalmi keretei	7
1.2. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozási lehetőségei kollektív szerződésekben	9
2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony	11
2.1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában, azok megítélése a Szolgálat tevékenységében.....	12
2.2. A részmunkaidős foglalkoztatás helyzete Magyarországon	12
2.3. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezések az Mt.-ben.....	14
3. A határozott idejű munkajogviszony	17
3.1. A határozott idejű munkajogviszonyokról általában.....	17
3.2. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon	18
3.3. Határozatlan idejű munkaszerződés módosítása határozott idejű munkaszerződésre.....	20

3.4. A határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó szabályok az Mt.-ben	21
4. A munkaerő-kölcsönzés.....	23
4.1. A munkaerő-kölcsönzésről általában.....	23
4.2. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon	24
4.3. A munkaerő-kölcsönzési tevékenység gyakorlásának feltételei.....	26
4.4. Tilalmak a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában	27
4.5. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony.....	29
4.6. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony	31
4.7. Az egyenlő bánásmód követelménye.....	32
4.8. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése	34
4.9. A kártérítési felelősség	36
5. A távmunka.....	38
5.1. A távmunka fogalma	38
5.2. A távmunka szabályozása Magyarországon	39
6. A bedolgozói munkaviszony	45
6.1. Elhatárolási kérdések: bedolgozói jogviszony vs. távmunka.....	47

7. A több munkáltató által létesített munkaviszony ...	50
8. A munkakör megosztása.....	54
9. A behívás alapján történő munkavégzés	55
Összegzés, az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos eljárások.....	57

Előszó

Az atipikus munkajogviszonyokról számos monográfia született hazánkban és a nemzetközi munkajogi irodalomban egyaránt. Ennek a kötetnek nem az a célja, hogy állást foglaljon az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos dogmatikai kérdésekben, nem célja ezeknek a jogviszonyoknak a teljes körű áttekintése sem, sokkal inkább a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működése során felmerülő, ezekhez a jogviszonyokhoz kapcsolódó kérdések bemutatása, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) alapján.

Az atipikus munkaviszonyokkal kapcsolatos részletes ismeretanyag számos magyar és idegen nyelvű munkában fellelhető, amelyekből teljes körű információk nyerhetőek az atipikus munkajogviszonyok hazai és külföldi dogmatikájáról, gyakorlatáról. Jól mutatják ezek az elemzések, hogy korántsem egyértelmű az atipikusnak nevezett jogviszonyok megítélése, számtalan megközelítésben találkozhatunk a fogalommal: sokszor olyan, a szokásostól eltérő jogviszonyok kerülnek ebbe a

fogalmi körbe, amelyekben foglalkoztatottak kiszorulnak a „hagyományos jogviszony” adta védelmi, juttatási keretből, más megközelítések viszont a foglalkoztatás „rugalmasítását”, a klasszikus munkajogi keretek tágítását emelik ki ezeknek a foglalkoztatási formáknak.

Jelen kiadvány a Munkaügyi és Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat működésével hozza összefüggésbe az atipikus munkajogviszonyokat a következő módszerekkel:

1. Egyrészt bemutatja a hazai jogalkotás és jogalkalmazás által leggyakrabban érintett atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó szabályozást, gyakorlatot.

2. Másrészt ezeknek a jogviszonyoknak azon aspektusait emeli ki, amelyek a Szolgálat valamely eljárása során szóba jött vagy szóba jöhet a jövőben.

1. Az atipikus munkajogviszonyokról általában, helyük, szerepük a Szolgálat tevékenységében

1.1. Az atipikus munkajogviszonyok fogalmi keretei

A magyar és a nemzetközi munkajogi irodalomban, a foglalkoztatási szóhasználatban a tipikus és atipikus munkajogviszony fogalompár gyakran említett kifejezések, amely fogalmaknak nagyon sokan nagyon sokféle jelentést tulajdonítanak. Jelen munka nem abban a kérdésben foglal állást, hogy miként lehet, lehet-e egyáltalán definiálni az atipikus munkajogviszony fogalmát [az eziránt érdeklődőnek jó támpontul szolgálhat *Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák. Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2015, 172-179. oldalak* és *Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 2010, 191-216. oldalak*, ahol az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos részletes bibliográfiák segítik a tájékozódást], sokkal inkább gyakorlati segítséget kíván nyújtani azokban a kérdésekben, amikor az atipikus jogviszonyokkal

kapcsolatos kérdések jelennek meg a Szolgálat tevékenységében.

Jelen kiadvány tartalmának kialakításakor pragmatikus szempontok szerint vizsgáljuk az atipikus munkajogviszonyokat a magyar munkajogban: a fő tárgyalási kör a Munka Törvénykönyvében (főként annak XV–XVI. fejezeteiben) tárgyalt olyan jogviszony-típusok, melyek eltérnek a jogalkotó által szabályozott főszabálytól. Ennek megfelelően a részmunkaidőre létrejött munkajogviszony, a határozott idejű munkajogviszony, a munkaerő-kölcsönzés, a távmunka, a bedolgozói munkajogviszony, a több munkáltató által létesített munkajogviszony, a munkakör-megosztás és a behívás alapján történő munkavégzés kerülnek bemutatásra.

A Szolgálat tevékenységét az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában vizsgálva előljáróban az rögzíthető, hogy természetesen a kollektív érdekkonfliktusok feloldása, az azzal kapcsolatos eljárások során a tipikus munkajogviszonyok kérdései merülnek fel elsőként és leggyakrabban, viszont speciális problémák, eltérő helyzetek

merülnek fel és értékelendők az atipikusnak nevezett jogviszonyokkal kapcsolatos viták során.

1.2. Az atipikus munkajogviszonyok szabályozási lehetőségei kollektív szerződésekből

Az atipikus munkajogviszonyok általában úgy kerülhetnek kapcsolatba a Szolgálat működésével, hogy a velük összefüggő (jövőbeli, módosítással kapcsolatos) kollektív szerződéses szabályozási vita (kollektív érdekvita) alakul ki a felek között. Az ún. atipikus munkaviszonyok körében a kollektív szerződéses szabályozási lehetőségek jogviszonytípusonként erősen eltérőek, a kollektív szerződés nem csupán az Mt.-ben rögzített jogviszonytípusokról tartalmazhat konkretizáló szabályokat (például a távmunkában, részmunkaidőben, munkaerő-kölcsönzés keretében stb. foglalkoztatottakra vonatkozó részletszabályokat), hanem a törvényben nem szabályozott eltérő foglalkoztatási helyzetekről, munkavállalói csoportokról is.

Az atipikus munkajogviszonyok (jövőbeli) kollektív szerződéses szabályozásával kapcsolatos viták során szem előtt kell tartani azt, hogy a kollektív szerződés az Mt.-tól hogyan, milyen irányban térhet el. Az Mt. munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól a kollektív szerződés rendelkezései az általános szabály szerint eltérhetnek. Ehhez az általános szabályhoz képest az Mt. számos esetben kivételeket is tartalmaz. Ezeket az általános szabályhoz képest kivételes „eltérő megállapodás” címet viselő szakaszokban rögzíti a törvény. Egyes törvényi szabályok ennek megfelelően eltérést nem engedőek, mások esetében a kollektív szerződéses norma is csak a munkavállaló javára térhet el, míg bizonyos előírások esetében a munkavállaló hátrányára is megfogalmazódhatnak eltérések. Az atipikus munkajogviszonyok vonatkozásában – ahogy fentebb látható volt –, a diszpozitivitás az uralkodó, ezért egy kialakult érdekvitában nagy tere van a kompromisszumkeresésnek és a kompromisszumok kialakításának.

Az Mt. jogforrási rendszerében helyet kapott az úgynevezett üzemi megállapodás is, amely – az Mt. 268. §-a alapján – a

munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket is szabályozhat (így az atipikus jogviszonyokkal kapcsolatosakat is), tárgyi korlátozással. A tárgyi korlátozás abban áll, hogy a munka díjazására vonatkozó normát nem tartalmazhat az üzemi megállapodás. Az üzemi megállapodás a jogforrási rendszerben a kollektív szerződéshez képest alacsonyabb hierarchikus szinten helyezkedik el, illetve kiegészítő jellegű. A megállapodás megkötésének feltétele a munkáltató által kötött kollektív szerződés vagy a kollektív szerződéskötési képességgel rendelkező szakszervezet hiánya. Ha ezek a feltételek fennállnak, az üzemi megállapodásban is szabályozhatóak az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos kérdések a fentiek szerint.

A továbbiakban a részmunkaidő egyes formáinak bemutatásával igyekszünk az atipikus foglalkoztatási formák kollektív munkajogi érintettségére rámutatni.

2. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszony

2.1. A részmunkaidőre kötött munkaszerződésekről általában, azok megítélése a Szolgálat tevékenységében

A részmunkaidőre kötött munkaszerződések az atipikus munkajogviszonyok kérdéskörében jelennek meg abból a tényből fakadóan, hogy a munkajogi szabályok hagyományosan a teljes munkaidőben történő munkavégzésről rendelkeznek, ehhez a főszabályhoz képest pedig eltérést jelent a részmunkaidőben történő foglalkoztatás. A Szolgálat tevékenységében a részmunkaidős foglalkoztatás megítélése elsősorban a kollektív szerződésekben és üzemi megállapodásokban a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó rendelkezések értékelésekor jelentkezhethet.

2.2. A részmunkaidős foglalkoztatás helyzete Magyarországon

Magyarországon a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma rendkívül alacsony, felmérések

szerint napjainkban részmunkaidőben a munkavállalók 6%-a dolgozik.

A számadatok alátámasztják azt a bevezetőben rögzített állítást, hogy a kevés részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló kisszámú ügyet generálhat, azonban az a tapasztalat, hogy a legtöbb munkahelyen – ugyan kis százalékban – előfordul a részmunkaidős foglalkoztatás. Ez egyben jelenti a konfliktus kialakulásának a lehetőségét is – tapasztalat, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak gyakran kikerülnek a megállapodások által biztosított jogosultságokból, vagy „elfelejtődik” az adekvát szabályozás kialakítása. A Szolgálat eljárásai is e kollektív munkajogi intézmények vonatkozásában biztosíthatnak a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatosan segítséget: a kollektív szerződések, üzemi megállapodások részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseinek kontrolljával, az azzal kapcsolatos érdekek közvetítésével.

2.3. A részmunkaidőre létrejött munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezések az Mt.-ben

Az Mt. részmunkaidőre vonatkozó szabályai próbálnak megfelelni azoknak a követelményeknek, amelyek az ilyen tartalmú jogviszonnyal kapcsolatosan napjainkban kívánalomként megjelennek az Európai Unióban: elősegíteni a gyermeknevelés és a munkavégzés összehangolását, garanciákat nyújtani az ilyen jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalóknak, és – kellő rugalmasságot biztosítva – ösztönözni a munkáltatókat a részmunkaidőben való megállapodásra. E hármás célkitűzés a Munka Törvénykönyvében a következő szabályokon keresztül érhető tetten:

A gyermeknevelés és a munka összehangolása terén a legfontosabb szabály, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermek esetén ötéves koráig – köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bek.]. Szintén ebbe az irányba ható rendelkezés, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a

részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről [Mt. 61. § (1) bek.].

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmét azok a szabályok szolgálják különösen, amelyek speciális, arányosítási szabályokat tartalmaznak. Így az Mt. rögzíti, hogy a teljes munkaidő esetében kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében csak ennek az arányos része.

A rugalmasságra törekvéssel kapcsolatosan meg kell említeni, hogy az Mt.-ben a jogalkotó speciális részmunkaidő-megoldásokat is kodifikált, a piaci szereplőknek mintegy ötleteket adva: ilyen például, hogy behívás alapján történő munkavégzés esetén a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét (részletesen lásd külön fejezetben). Szintén részmunkaidős foglalkoztatást jelöl a munkakör megosztása, ebben az esetben a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe

tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg (lásd részletesen külön fejezetben).

A Szolgálat tevékenységében azoknak a szabályoknak a kontrollja jöhet szóba, amelyek a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződéses rendelkezések körül alakulnak ki.

Ezek közül a leggyakoribb kérdés a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó egyenlő bánásmód követelménye. Nem kétséges, hogy kollektív szerződésekkel kapcsolatos eljárásokban az a kérdés merül fel elsőként, hogy az egyes jogintézmények, juttatások tekintetében a részmunkaidős munkavállalókra mely rendelkezések kerüljenek rögzítésre, illetőleg a rájuk kialakított szabályok hogyan ítélnetők meg. Két alapelv alkalmazásával lehet ezeket a kérdéseket eldönteni: egyrészt az időarányosság elvének alkalmazásával, azaz az összehasonlítható teljes munkaidőre foglalkoztatott munkavállaló és a részmunkaidőre foglalkoztatott munkavállaló juttatásainak összevetésével. Másrészt pedig figyelembe kell venni a diszkrimináció tilalmát, azt, hogy

önmagában ne a részmunkaidőre történő alkalmazás legyen az alapja az eltérő szabály kialakításának.

Az Mt. a részmunkaidőre történő foglalkoztatással kapcsolatosan több arányosítási szabályt rögzít, így munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni az egyébként irányadó negyvennégy beosztás szerinti munkanap arányos részére lehet, ugyanígy a naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő arányos része rendelhető el.

3. A határozott idejű munkajogviszony

3.1. A határozott idejű munkajogviszonyokról általában

A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. A magyar munkajog is megengedi a határozott idejű munkaszerződések megkötését az alább bemutatott korlátozásokkal. A Szolgálat tevékenysége (tanácsadás, felek közötti közvetítés) e

korlátozások megítélésével lehet kapcsolatos, illetve a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók kollektív szerződésben, üzemi megállapodásban rögzített jogosultságaival összefüggésben merülhet fel.

3.2. A határozott idejű munkajogviszonyok Magyarországon

A hatályos magyar szabályozás is a határozatlan idejű jogviszonyt tekinti a foglalkoztatás főszabályának.

A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) több eseti döntésében is értelmezte a határozott időre szóló megállapodások érvényességét. A határozott idejű munkaszerződés megkötésének indoka a „jogos érdek”. A fenti állásfoglalás tartalma megtalálható a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) több publikált eseti döntésében is, konkretizálva az ott lefektetett általános elvet. A munkaviszony törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít

meg [BH 1999.524]. Az adott esetben a piaci viszonyokhoz igazodó rugalmas létszámgazdálkodásra hivatkozás – a felperes rövid tartamú, többször ismételt határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok (pl. az adott határozott idejű munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más konkrét sajátos gazdálkodási körülmény) hiányában – az alperes részéről a törvényes érdek fennállásának megállapítását nem alapozza meg. A piaci változások ugyanis rendszerint érintik a gazdasági szférához tartozó munkáltatók működését. Ezért, ha önmagában e körülményre tekintettel a határozott idejű munkaviszony ismétlődő, általános alkalmazása minden további nélkül elfogadható lehetne, ez a munkavállalók jogos érdekeinek csorbításához vezetne. Az ismételt határozott idejű alkalmazásnak egy-másfél év elteltével történő határozatlan idejű munkaviszonnyá átalakítása a munkáltató elvárásainak megfelelő munkavégzéstől függően, lényegében a munkavállaló próbaidőt meghaladó kipróbálását jelenti. Így ezt sem lehet a munkáltató részéről törvényes érdekek minősíteni az ismételt határozott idejű munkaszerződés megkötésénél.

3.3. Határozatlan idejű munkaszerződés módosítása határozott idejű munkaszerződésre

A felek az eredeti szerződéses tartalomhoz képest módosíthatják a munkaszerződés időtartamára vonatkozó megállapodásukat, közös megegyezéssel a határozott idejű szerződést módosíthatják határozatlan idejűvé, vagy a határozatlan idejűt határozottá. Azonban ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát azzal a céllal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ezáltal mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása semmis, ezért érvénytelen [BH 1996.399]. A munkáltató ebben az esetben a határozatlan időre szóló munkaviszony megszüntetése helyett rövid időtartamú, határozott időre szóló munkaszerződést készített, amelyet kérésére a munkavállaló aláírt. A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának az előbbieket szerint határozott idejűvé történt módosítását illetően a munkaügyi bíróság megállapította, hogy a

munkáltató a munkaszerződés módosítására vonatkozó jogát az adott esetben nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Az eset említett körülményei alapján ugyanis egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkáltató a szerződésmódosítást, vagyis a határozott idő kikötését abból a célból kezdeményezte, hogy a munkaviszony felmondása iránt ne kelljen intézkednie. Ez nyilvánvalóan a munkavállaló jogos érdekeinek a csorbítását eredményezte, mert így elesett a rendes felmondás esetén járó juttatásoktól.

A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bek.].

3.4. A határozott idejű munkaszerződésre vonatkozó szabályok az Mt.-ben

A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is [Mt. 192. § (2) bek.].

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, ez ugyanis joggal való visszaélést valósítana meg [Mt. 192. § (4) bek., vö. 7. § (1) bek.].

A munkáltatónál a határozott idejű munkaszerződések megkötésének és azok meghosszabbításának gyakorlata a munkavállalók nagyobb körét érintő kérdéskör, csakúgy,

mint egyes munkavállalói csoportok kizárólag határozott idejű foglalkoztatása (lásd bővebben a munkaerő-kölcsönzésről szóló 4. fejezetben). E körben a kollektív egyeztetés során nagy felelősség hárul a szakszervezetekre, illetve aggályos gyakorlat esetén a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálatra, amely szerv megkeresés esetén célzott jogi tanácsadással, állásfoglalással, illetve a felek álláspontjának közelítésével részt vehet a helyes, jogszerű és méltányos munkahelyi gyakorlat kialakításában úgy, hogy bírósági vagy egyéb hatósági út igénybevételére nem lesz szükség.

4. A munkaerő-kölcsönzés

4.1. A munkaerő-kölcsönzésről általában

A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít

munkajogviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkajogviszony.

4.2. A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon

A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása, és egyben atipikusságának alapja, hogy – szemben a hagyományos munkavisztonnyal – kettő helyett három partner áll egymással kapcsolatban. Két munkáltató, amelyből az egyikkel áll fenn a munkaviszony, a másik pedig ténylegesen foglalkoztat a közöttük fennálló, a munkaerő átengedéséről szóló szerződés alapján, a munkavállaló pedig az előbbiekhöz igazodva más munkáltatóval áll munkaviszonyban, mint amelynek a részére dolgozik.

A hatályos Mt. a következőképpen definiálja a munkaerő-kölcsönzés fogalmát, a jogviszony alanyait:

- a) munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi;
- b) kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi;
- c) kölcsönvevő az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez;
- d) kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló);
- e) kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés [Mt. 214. § (1) bek.].

A kikölcsönzés tartama – a határozott idejű munkaviszonyokra vonatkozó rendelkezésekkel összhangban – nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől

számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést is, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg [Mt. 214. § (2) bek.].

4.3. A munkaerő-kölcsönzési tevékenység gyakorlásának feltételei

Amennyiben felmerül a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos vitarendezés lehetősége, az első kérdés annak tisztázása, hogy kik lehetnek a felek (alanyok, kölcsönbeadó, kölcsönvevő) ebben a konstrukcióban.

Az Mt. alapján kölcsönbeadó lehet:

- az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet,
- amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami

foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette [Mt. 215. § (1) bek.]. Nem elég tehát, hogy a gazdálkodó szervezet tevékenységei között szerepeljen a munkaerő-kölcsönzés, hanem ehhez hatósági regisztráció (engedély) is szükséges.

4.4. Tilalmak a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában

A munkaerő-kölcsönzés törvényi szabályozása számos korlátozást tartalmaz, melyeket a jogok gyakorlása során figyelembe kell venni, így például nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben, sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére vagy az Mt. 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot – öt évet – meghaladóan [Mt. 216. § (1) bek.].

Speciális szabály a „továbbkölcsönzés tilalma”, azaz a kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti [Mt. 216. § (2) bek.].

Szintén figyelembe veendő korlát, hogy érvénytelen 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 [Mt. 216. § (3) bek.].

Kollektív jogokat érint, így üzemi tanácsi igény érvényesítésének, adott esetben vitarendezésnek lehet tárgya az üzemi tanácsot megillető tájékoztatási jog, eszerint a kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, valamint a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell [Mt. 216. § (4) bek.]. A munkaerő-kölcsönzés körében tehát kiemelt jelentősége van a tájékoztatási kötelezettségnek, azonban a törvény által előírt kötelező tájékoztatás gyakran nem megfelelő. E tájékoztatás elmaradása vagy elégtelen volta munkaügyi jogvitára adhat alapot, azonban a hosszadalmas bírósági út helyett a feleknek lehetőségük van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat segítségét is igénybe venni, ahol a Szolgálat díjmentesen segít a felek közötti vitás kérdések

megoldásában, akár a tájékoztatás terjedelmére és formájára vonatkozó gyakorlati tanácsadással is.

4.5. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. [Mt. 217. § (1) bek.]

Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

- a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,
- a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. Nincs azonban akadálya olyan munkaszerződéses rendelkezésnek vagy munkáltatói kötelezettségvállalásnak, amely alapján a költségeket a kölcsönbeadó viseli.

A kölcsönvevő – eltérő megállapodás hiányában – köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg (Mt. 217. §). E szabályokra a bérszámfejtés megfelelő időben való elkészítéséhez van szükség.

4.6. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapbért. [Mt. 218. § (1) bek.]. A kölcsönbeadó a munkaszerződés megkötésekor az Mt. 46. §-ában foglaltakon túl tájékoztatja a munkavállalót nyilvántartásba vételi (regisztrációs) számáról [Mt. 218. § (2) bek.].

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót legkésőbb a kikölcsönzést megelőzően

- a) a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- b) a kikölcsönzés kezdetéről,
- c) a munkavégzés helyéről,
- d) a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- e) a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- f) a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről [Mt. 218. § (3) bek.].

A kikölcsönzés tartama alatt

- a) a munkavállaló munkavédelmével,

b) a foglalkoztatás alapvető feltételeivel [Mt. 51. § (1) és (3)–(5) bek.], valamint

c) a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és őt terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti. E kötelezettségek teljesítésének elmaradása vagy elégtelen volta szintén munkaügyi jogvitára adhat alapot, azonban a hosszadalmas bírósági út helyett a feleknek lehetőségük van a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat segítségét is igénybe venni, amennyiben a munkavállalók nagyobb csoportját érintő kérdésekről van szó, és a szakszervezet, az üzemi tanács vagy a munkáltató a Szolgálat eljárását kezdeményezi.

4.7. Az egyenlő bánásmód követelménye

A legtöbb probléma abból adódik – ebből fakadóan valószínűsíthetően a vitarendezés legvalószínűbb terepe – annak megítélése, hogy a kölcsönzött munkavállaló díjazása, juttatásai hogyan alakuljanak a vele összehasonlítható „állandó” munkavállaló díjazásához, juttatásaihoz

viszonyítottan. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvben rögzített alapelv. Ezzel összhangban a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. [Mt. 219. § (1) bek.].

Alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen a várandós és szoptató nők, valamint a fiatal munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések. [Mt. 219. § (2) bek.].

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra és az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvanegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll, és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,

b) a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,

c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát [Mt. 219. § (3) bek.].

A rendelkezés alkalmazásakor az azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében az Mt. 214. § (2) bekezdésében foglaltakat kell megfelelően alkalmazni [Mt. 219. § (4) bek.].

Mivel az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdések megítélése érzékeny terület, szintén kívánatos e körben, hogy a bírósági út helyett a kollektív munkajogi szereplők a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat segítségét vegyék igénybe.

4.8. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszüntetése

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésére speciális szabályokat is alkalmazni rendel azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó általános szabályok alkalmazása is szükséges a legtöbb esetben (néhány ezirányú kivételt is rögzít az Mt.). E foglalkoztatási forma rugalmassága tetten érhető abban, hogy a kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés mint alkalmazási forma egyik alapvető előnye éppen az, hogy a jogviszony megszüntetése a tipikus foglalkoztatási formához képest egyszerűbb. A rugalmasság ugyanakkor a munkavállaló és a kölcsönadó jogviszonyában is megfigyelhető, hiszen az Mt. a korábbi szabályozáshoz képest új elemet is tartalmaz, amely megkönnyíti a munkaviszony megszüntetését a felmondás indokolása körében. Az Mt. alapján a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak [Mt. 66. § (2) bek.] minősül a kikölcsönzés megszűnése [Mt. 220. § (1) bek.].

A felmondási idő tizenöt nap. A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 220. § (3) bek.].

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt köteleességszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja [Mt. 220. § (4) bek.].

A kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja. Az Mt. 78. § (2) bekezdésében meghatározott 15 napos határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik [Mt. 220. § (5) bek.].

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli [Mt. 220. § (6) bek.].

4.9. A kártérítési felelősség

A munkajogviszony teljesítése során bekövetkező károkozások gyakran jelentenek konfliktust a felek között azzal, hogy a háromalanyú jogviszonyban a szokásosnál nagyobb körültekintést igényel a helyzet megítélése, illetve az azzal kapcsolatos tanácsadás. Az ezzel kapcsolatos vitás kérdések a szokásosnál több jogszabályhely egyidejű

ismeretét követeli meg, az általános kárfelelősségi szabályokon túl a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok alkalmazására is szükség van. Az Mt. szerint a munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét e törvény rendelkezései szerint érvényesítheti [Mt. 221. § (1) bek.].

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján a fenti esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni [Mt. 221. § (2) bek.].

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni [Mt. 221. § (3) bek.].

A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel [Mt. 221. § (4) bek.].

Mivel a szakszervezeteknek általában nem csupán a munkáltatóval munkaviszonyban álló dolgozók, hanem kölcsönzött munkavállalók is a tagjai lehetnek, illetve a munkafeltételeknek minden dolgozóra kiterjedő, egységes

kezelése a munkavállalók összességét érintő érdek, a felek részéről kívánatos annak felismerése, hogy a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a munkaerő-kölcsönzés esetén is nyújthat segítséget, amennyiben a szakszervezet, az üzemi tanács vagy a munkáltató a Szolgálat eljárását kezdeményezi.

Összegzésként megállapítható, hogy a Szolgálat különböző eljárásai (tanácsadás, egyeztetés, közvetítés) a munkaerő-kölcsönzés tekintetében igénybe vehetőek a kölcsönzött munkavállalók kollektív érdekkonfliktusai (például bértárgyalások) során és minden olyan kollektív szerződéses rendelkezés értelmezésével, azok módosításával kapcsolatosan, amelyek a kölcsönzött munkavállalókat érintik.

5. A távmunka

5.1. A távmunka fogalma

A távmunka meghatározására a munkajogi irodalomban számtalan és rendkívül eltérő megközelítésű definíció ismeretes, és még tarkább képet mutatnak a nem kifejezetten munkajogi fogalmak. Jól jellemzi a változatosságot, hogy önálló irodalma van a távmunka-definíciók osztályozásának, elemzésének is.

5.2. A távmunka szabályozása Magyarországon

Az Mt. úgy definiálja a távmunkavégzést, hogy a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bek.].

Az Mt. rögzíti a távmunkavégzésre irányuló munkaszerződés speciális tartalmát: a munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

A munkáltató – az Mt. 46. §-ban foglalt általánosan kötelező tájékoztatáson túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót

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

Hasonlóan más atipikus munkajogviszonyokhoz, sok konfliktus merülhet fel a távmunkát végző munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód vonatkozásában. Ebben az esetben is az az alapelv a vita rendezésekor, hogy önmagában a megkülönböztetés alapja nem lehet az, hogy valakit távmunka keretében foglalkoztatnak, a megkülönböztetésnek mindig valamilyen objektív, munkaviszonnyal összefüggő körülményen kell nyugodnia. A távmunkát végzőkkel kapcsolatos egyenlő bánásmódra vonatkozó kiegészítő szabály a magyar munkajogban az, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

Hasonló, az egyenlő bánásmódot elősegítő kiegészítő szabály szerint a munkáltatónak biztosítania kell, hogy a

munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Főszabály szerint a jogalkotó eltérési lehetőséget ad a feleknek, így akkor is, amikor azt rögzíti, hogy a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

Ugyanilyen diszpozitív rendelkezés, amely szerint eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen. Hozzá kell azonban tenni, hogy még kötetlen munkarend esetében is csak a munkavállaló szabad munkaidő-beosztási lehetőségét jelenti e szabály, nem pedig a munkaidőre vonatkozó kógens szabályok átlépésének lehetőségét.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba.

Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Nagyban befolyásolja a hazai távmunka keretében történő foglalkoztatási hajlandóságot (az ilyen irányú munkaszerződések megkötését) a távmunkára alkalmazandó közjogi, nevezetesen munkavédelmi szabályrendszer. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) szerint a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi.

Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló

csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket. A munkáltató vagy megbízottja a szükséges munkavédelmi feladatok elvégzése, a munkavédelmi eljárások lefolytatása – így különösen az üzembe helyezés, kockázatértékelés, felülvizsgálat, balesetvizsgálat – céljából léphet be a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére és tartózkodhat ott.

Az Mvt. szerint a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdek-képviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól. A munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat.

Hatósági ellenőrzést a felügyelet kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezhet. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal erről tájékoztatja. A munkáltató az ilyen céllal a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépéshez szükséges

hozzájárulást a munkavállalótól legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig beszerzi.

Összességében a magyar szabályozásról annyi megállapítható, hogy az a távmunkára vonatkozó adekvát munkajogi kérdésekről rendelkezik, aggály csak a rendelkezések tényleges hatályosulása vonatkozásában említhető, ami a távmunka nagyobb volumenű hazai terjedése esetén felvetheti a távmunka speciális kérdéseinek más (polgári jogi) jogviszonyok keretében történő átgondolását is. Mivel a szakszervezeteknek nem csupán a munkáltató telephelyein dolgozók, hanem az otthonról dolgozó munkavállalók is a tagjai lehetnek, illetve az otthonról végezhető munkák aránya folyamatosan emelkedik, a munkafeltételeknek a rájuk is kiterjedő szabályozása a munkavállalók összességét érintő érdek. Kívánatos, hogy a felek felismerjék, hogy a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a távmunka munkahelyi feltételeinek kialakítása során is nyújthat segítséget, amennyiben a szakszervezet, az üzemi tanács vagy a munkáltató a Szolgálat eljárását kezdeményezi.

6. A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói jogviszony szabályozása több tekintetben lényeges változásokon ment keresztül 2012-ben. Eddig az időpontig a bedolgozói jogviszonyt rendeletek szabályozták, az Mt. emelte az atipikus munkajogviszonyok közé.

Korábban a bedolgozói jogviszony egy önálló jogviszonytípus volt, a bedolgozó és a foglalkoztató között nem munkaviszony állt fenn, még akkor sem, ha egyébként a bedolgozói jogviszony sok hasonlóságot mutat a munkajogviszonnyal.

Az Mt. definíciója szerint bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely is lehet (Mt. 198. §).

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

A bedolgozói munkajogviszony egyik sajátossága, hogy a munkavállaló – eltérő megállapodás hiányában – feladatát a saját eszközeivel végzi.

A munkáltató – eltérő megállapodás hiányában – megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A munkavállaló munkarendje – eltérő megállapodás hiányában – kötetlen.

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem

felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

6.1. Elhatárolási kérdések: bedolgozó jogviszony vs. távmunka

Az Mt.-ben egymás mellett szereplő bedolgozó munkaviszony és távmunka keretében történő foglalkoztatás – több hasonló vonásuk miatt – felveti az elhatárolásuk kérdéskörét. A dilemma kiindulási alapját az otthoni munkavégzésre kialakított szabályok alkalmazhatóságának kérdése adja, ami egyben felveti a távmunka és az otthoni munkavégzés megkülönböztetésének problematikáját is. A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől éppen a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb offline távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés. Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor tulajdonképpen csak a

munkavégzés eszköze tér el, és a bedolgozói jogviszonnyal kapcsolatos problémák merülnek fel. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása tehát nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát online végzik (a direkt felügyelet lehetőségével) vagy pedig offline (mint például az otthoni szövegszerkesztés).

A távmunka végezhető otthon is – ez az a kapcsolódási pont, mellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik, valamint sok esetben a kétfajta munkavégzés hasonló jogi problémákat vet fel. Nem jelent azonban megoldást az, ha kiterjesztjük a bedolgozókra vonatkozó szabályozást a távmunka által felvetett speciális problémákra is, főleg azért nem, mert a bedolgozókra vonatkozó szabályok a legtöbb tagállamban egyértelműen a manuális munkákra kerültek kimunkálásra, így gyakran időszerűtlenek is. Ami szükséges – a jogi környezettől függően –, az a speciális szabályok kialakítása vagy kollektív szerződéses, vagy jogszabályi szinten, két irányban: a távmunkás ugyanolyan jogokban részesüljön, mint a többi

munkavállaló, illetve szükség van a munkajogi szabályok adaptálására is e speciális jogviszony tekintetében.

A távmunka alapvetően különbözik a bedolgozó tevékenységtől: az előbbi ugyanis immateriális javakat hoz létre. E javak értéke nagyon különböző: az egyszerű adatrögzítéstől a bonyolult programok elkészítéséig terjedhet. Minél inkább alkotó jellegű feladatot végez a távmunkás, annál nehezebb tevékenységét a bedolgozóval egy kategória alá szorítani. A bedolgozó tevékenysége ugyanis az általa előállított termékek megszámlálása útján mérhető, javadalmozása is ezen alapszik, ami értelemszerűen nem alkalmazható a távmunkás esetében.

A távmunka keretében történő igen sokféle tevékenység miatt tehát csak differenciáltan adható válasz arra a kérdésre, hogy a korábban a bedolgozókra alkotott szabályok adekvátak lehetnek-e a távmunka keretében történő foglalkoztatásra. A fentiek alapján megállapítható, hogy amíg a mechanikus, számítógéppel végzett tevékenységek esetében (adatbevitel, szövegszerkesztés) ez tulajdonképpen aggálytalanul elképzelhető, addig a nagyobb önállósággal párosuló feladatok, az online vagy mobil

munkavégzés stb. esetében már olyan különbségek vannak a hagyományos bedolgozói tevékenységhez képest, hogy az ezekre vonatkozó szabályok alkalmazása csak nehezen elképzelhető, és azok nem is adnak választ az eltérő élethelyzetre.

E munkavégzési formánál is rögzíthetjük, hogy a szakszervezeteknek nem csupán a munkáltató telephelyein dolgozók, hanem az otthonról dolgozó munkavállalók is a tagjai lehetnek, illetve az otthonról végezhető munkák aránya folyamatosan emelkedik, a munkafeltételeknek a rájuk is kiterjedő szabályozása a munkavállalók összességét érintő érdek. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat a bedolgozói jogviszony feltételeinek kialakítása során is segítséget nyújthat.

7. A több munkáltató által létesített munkaviszony

2012 óta az Mt. szabályai között szerepel a több munkáltató által létesített munkaviszony, a jogintézmény jogszabályban való rögzítését a gyakorlatban felmerült igénnyel indokolta a

jogalkotás. Ezt támasztja alá a kodifikáció fogadtatása a hazai kommentárirodalomban: a jogszabályi keretek kialakítását megelőzően nem csak igény volt a több munkáltatói alanyú munkaviszonyok szabályozásának kialakítására, de e munkaviszonyokat a gyakorlatban is alkalmazták.

Több munkáltató által létesített munkajogviszony esetében egy munkajogviszonyról van szó, azaz a munkavállaló a több munkáltatóval nem külön-külön köt munkaszerződést, illetve létesít munkajogviszonyt. Ez a lényeges sajátosság egyben utal a munkáltatók kapcsolatára is. A munkáltatók ugyanis az esetek döntő többségében egy adott vállalatcsoport tagjai, számos esetben nemcsak üzleti kapcsolatban állnak egymással, hanem tulajdonosi kapcsolatok is kimutathatóak. Ezek a vállalkozások együttesen valósítanak meg valamilyen gazdasági célkitűzést, munkájukat magas szinten koordinálják. Mint ahogyan a vállalkozáscsoport felső vezetői szintjén is célszerű és észszerű egymás ellenőrzése, úgy – többek között a hatékonyság növelése érdekében – meghatározott feladatok közös ellátása is lehetséges, adott esetben egy közös munkavállaló által.

A több munkáltató által létesített munkajogviszony azáltal is sajátos, hogy meglehetősen szigorú előfeltételek meglétét kívánja meg, tényleges funkcionálásához nem elegendő több tetszőleges munkáltató és egy munkavállaló jelenléte. A jogalkotó az Mt. 195. §-ában nem akarta részleteiben szabályozni ezt a jogviszonyt, ugyanis ez is alapvetően a felek megállapodásán nyugszik. Az Mt. ezért az ilyen jellegű jogviszony legfontosabb jellemzőit emelte ki és részesítette szabályozásban. A jogviszony kodifikált fő jellemzői az alábbiak:

- több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg;
- a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti;
- a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek;
- a munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti;

– a munkaviszony az Mt. 63. § (1) bekezdés *b)* pontjában meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken (Mt. 195. §).

A több munkáltató általi alkalmazás felveti a versengő juttatások kérdését, vagyis azt a helyzetet, amikor az egyik munkáltatónál lényegesen magasabb a munkavállalók juttatásainak mértéke, és természetbeni juttatásokat is tartalmaz, míg a másik munkáltatónál ilyen eszközök nem biztosítottak a munkavállalók részére. Előállhat egyrészt az a helyzet, hogy a közösen foglalkoztatott munkavállalónak a kedvezőtlenebb munkáltató végzi a bérszámfejtését, így fel sem merül a másik munkáltatónál elérhető juttatások kifizetése. Ebben a helyzetben azonban a közösen foglalkoztatott munkavállaló hátrányos helyzetbe kerül a másik (számára nem közvetlenül bért fizető) munkáltató munkavállalóihoz képest, hiszen ő lesz az egyetlen, aki a kiegészítő juttatásokban nem részesül. A másik előforduló eset ennek éppen fordítottja: ha a kedvezőbb bérstruktúrával rendelkező munkáltató a munkavállaló számára kifizeti a „szokásos” munkabért, a másik foglalkoztatónál kerül a többi munkavállalónál kedvezőbb helyzetbe, így mindkét

eset diszkriminációhoz vezethet, vagy legalábbis feszültséget okozhat a munkaszervezeten belül. A Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat e kérdések egyeztetéssel való rendezése körében, illetve a helyzetet rendező szabályzatok kidolgozásához is segítséget nyújthat.

8. A munkakör megosztása

A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Vagyis a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti [Mt. 96. § (2) bek.].

A munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg.

A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma e foglalkoztatási formában egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat megfizetni a munkavállalónak, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is (Mt. 194. §).

Mivel az Mt. e jogviszonyt meglehetősen szűkszavúan tárgyalja, azaz a szabályozás csak keretet ad a foglalkoztatásnak, annak tartalommal való megtöltése a munkaviszony alanyaira vár. Mivel azonban e foglalkoztatási forma a dolgozók nagyobb körét is érintheti, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat e kérdések egyeztetéssel való rendezése körében, a helyi szabályozási keretek kialakításában is segítséget nyújthat.

9. A behívás alapján történő munkavégzés

A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a

munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval (Mt. 193. §).

A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen lehet például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amellyel összefüggésben vitára adhat okot, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár-e a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő-e. Mivel az Mt. e jogviszonyt is meglehetősen szűkszavúan tárgyalja, azaz a szabályozás csak keretet ad a foglalkoztatásnak, annak tartalommal való megtöltése a munkaviszony alanyaira vár. Tekintettel arra, hogy e foglalkoztatási forma a dolgozók nagyobb körét is érintheti, a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat e kérdések egyeztetéssel való rendezése körében, akár a kollektív alku folyamatában, a helyi szabályozási keretek kialakításában is segítséget nyújthat.

Összegzés, az atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos eljárások

Az Mt. atipikus munkajogviszonyokkal kapcsolatos szabályainak áttekintését követően összegzésképpen megállapítható, hogy ezeket a jogviszonyokat a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenysége, különböző eljárásai a következők szerint érinthetik:

- az atipikus munkajogviszonyok kollektív szerződésben történő szabályozása, az ezzel kapcsolatos alkufolyamat;
- az atipikus munkajogviszonyok üzemi megállapodásban történő szabályozása, az ezzel kapcsolatos alkufolyamat;
- az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó kollektív szerződéses szabályok megítélése, azok érvényessége, a szabályozás továbbfejlesztésével (módosításával) kapcsolatos kérdések;
- az atipikus jogviszonyokban álló munkavállalók kollektív érdekkonfliktusainak feloldása.