

Atipikus munkajogviszonyok

Szerző: FERENCZ Jácint, SZABÓ Imre Szilárd

Affiliáció: tanszékvezető egyetemi docens, SZE ÁJK; adjunktus, KRE ÁJK

Rovat: Munkajog

Rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára

Lezárás dátuma: 2022.05.01

Idézési javaslat: FERENCZ Jácint – SZABÓ Imre Szilárd: „Atipikus munkajogviszonyok” in JAKAB András – KÖNCZÖL Miklós – MENYHÁRD Attila – SULYOK Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Munkajog rovat, rovatszerkesztő: KISS György, KUN Attila, HUNGLER Sára) <http://ijoten.hu/szocikk/atipikus-munkajogviszonyok> (2023). Konkrét szöveghelyre való hivatkozáshoz javasoljuk a szövegbeli bekezdésszámok használatát, pl. [8] vagy [12]–[18].

Az atipikus jogviszonyok egy része visszavezethető a változó gazdasági viszonyokra, azon belül is a globalizált munkaerőpiac létrejöttére. E piacon a munkavállalónak más készségekkel kell rendelkeznie, mint a korábbi, szinte kizárólag nemzeti elvárásokat támasztó munkaerőpiacon, hiszen a multinacionális vállalatok megjelenése és a foglalkoztatásban betöltött szerepük növekedése változásra készíti a munkaerőt. A magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos vagy tipikus munkaviszony. Ez az alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre. Ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő a hagyományos munkajogviszonytól eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, a részmunkaidőre vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az idénymunkára létrehozott jogviszony, de hasonlóan atipikusnak minősül például a többmunkáltatós, munkaerő-kölcsönzésre létesített vagy távmunkára létrejövő jogviszony is.

Tartalomjegyzék

- 1. Az atipikus munkaviszony fogalma**
- 2. Az atipikus munkaviszonyok fejlődési háttere**
- 3. Atipikus munkaerő és gazdasági hatékonyság**
- 4. Atipikus többség?**
- 5. Az atipikus munkaviszonyok kategorizálása**
- 6. A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon**
 - 6.1. Határozott idejű munkaviszony
 - 6.2. Részmunkaidős foglalkoztatás
 - 6.3. Behívás alapján történő munkavégzés
 - 6.4. Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony

- 6.4.1. A munkakör megosztása
- 6.4.2. A több munkáltató által létesített munkaviszony
- 6.5. Távmunkavégzés
- 6.6. A bedolgozói jogviszony
- 6.7. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- 6.8. A vezető állású munkavállalók
- 6.9. A cselekvőképtelen munkavállalók
- 6.10. A munkaerő-kölcsönzés

7. JEGYZETEK

1. Az atipikus munkaviszony fogalma

[1] A magyar és nemzetközi ->munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos, tipikus vagy sztereotip munkaviszony (->a munkajogviszony tartalma és teljesítése). Ez az alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a ->munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással (->a munkajogviszony alanyai), és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre (->munkajogviszony létesítése). A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van, mert ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük, és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk.^[1]

[2] Jogi értelemben az atipikus szerződés fogalma a polgári jogban, azon belül is a szerződések jogában jellemző fogalom, amely szerződések egy heterogén csoportjának meghatározására szolgál. Rendszertani-elhatárolási szempontból az atipikus szerződéseket a polgári jogászok *sui generis* kontraktusoknak tekintik, mivel a modern szerződések tipizálására kidolgozott vegyes szerződési kategóriákba nem illeszthetők bele: mindhárom (típuskombinációs, típussegésítő és sajátos szolgáltatásra irányuló szerződések) csoportjegyét magukon hordozzák.^[2] Főbb jellemzőik, hogy a Ptk.-ban nem, de külön jogszabályokban általában szabályozzák azokat, hosszabb távú, tartós jogviszonyokat rendeznek, továbbá egyik fél általában gazdálkodó szervezet, általános szerződési feltételeket széles körben alkalmaznak, illetve külföldi gyakorlati mintákat követnek.^[3] A fenti fogalom meghatározás, vagy inkább körülírás a munkajog területére nem vehető át azzal a kiegészítéssel sem, hogy az Mt.-ben nem szabályozott jogviszonyokról lenne szó, hiszen nem egy atipikusnak tekintett jogviszony egyes elemeit az Mt. szabályozza.

[3] Mitől lesz egy munkavégzésre irányuló jogviszony atipikus? Az atipikus jelző Köllő János szerint nemcsak azért nem találó, mert túlságosan sokféle dolgot próbál egyetlen fogalom alá sorolni, hanem azért sem, mert a nem munkaszerződéssel végzett, otthon vagy változó helyszíneken, változó időbeosztással végzett munka történetileg nem a kivételt, hanem a főszabályt jelentette.^[4] Az atipikus munkaviszony fogalmának meghatározásánál Bankó Zoltán is felhívja a figyelmet arra, hogy a kifejezés mögött több, körül nem határolt jogintézmény húzódik meg, amelyek nem feltétlenül ugyanazon tárgykörre irányulnak. Ezzel összefüggésben jelenik meg a tipikustól eltérő foglalkoztatási formák elnevezéseinek sokasága is. Bankó szerint a különböző terminusok egyike sem igazán alkalmas jogi szakkifejezésnek, mivel elsősorban nem a jelenség jogi természete felől közelítenek, hanem annak tényleges megnyilvánulási formáit, magát a munkavégzést írják körül.^[5] Prugberger Tamás az egyes atipikus munkavégzési formákat összefoglalóan vállalkozási és megbízási jellegű munkaviszonyokként tárgyalja nemzetközi összehasonlításban.^[6]

[4] Günther Schmid 2010-es nemzetközi összehasonlító elemzésében a *nonstandard* kifejezést használja a részmunkaidős, a határozott időre szóló és az önfoglalkoztatás keretében megvalósuló munkaviszonyokra.^[7] Ezen belül azon részmunkaidős jogviszonyokat, amelyeknél a heti munkaidő 20 és 35 óra közé esik, már nem tekinti atipikusnak^[8] (->munkaidő és pihenőidő). A *nonstandard*

employment mint atipikus munkaviszonyokat magában foglaló fogalom használata elsősorban az angolszász jogterületen elterjedt,^[9] de nemzetközivé válása inkább a forrásfeldolgozásnak köszönhető, mintsem annak, hogy a kifejezés jobban visszaadná az általa leírni kívánt jogviszonyok jellemzőit.

[5] A rugalmas – *flexible* – jogviszonyok mint összefoglaló kifejezés elterjedése a közgazdaságtani megközelítésnek köszönhető, illetve annak, hogy az Európai Unió is átvette a szóhasználatot, igaz, módosított tartalommal. Az uniós terminológiában a *flexicurity* a *flexibility* ('rugalmasság') és a *security* ('biztonság') kombinációja a foglalkoztatás terén, a fogalom az európai munkaerőpiacok igényeire adott válasz.^[10] A *flexicurity* fogalma gyakorlatilag rávilágít a jelen szócikk célkitűzéseként megfogalmazott komplexitásra, minthogy a megvalósítása olyan uniós és kormányzati programokat, intézkedéseket igényel, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseivel és a foglalkoztatási és szociális biztonsággal, vagyis a globalizáció által gazdasági értelemben vett kihívásokra keresi a választ a jog és a szociológia eredményeinek figyelembevételével.^[11]

[6] Az Európai Unió *flexicurity* elnevezésű politikájának eredője az a gazdasági igény, amely a tipikusnak tekinthető, határozatlan időre szóló, teljes munkaidős állásoktól való eltérés lehetőségét minél szélesebb körre vonatkoztathatóan valósítja meg. A munkajogi kodifikáció ilyen értelemben mindenképpen követi a gazdasági változásokat, az állam reagálva a piaci igényekre egyfajta „húzd meg – ereszd meg” politikát kell, hogy folytasson a munkaügyi kapcsolatok szabályozása terén. Egyrészt teret kell engednie a gazdasági szereplők igényeinek, és a munkaerőpiaci rugalmasságot előtérbe helyező politikát kell folytatnia, hiszen a globális versenyképesség egyik fokmérője éppen a foglalkoztatás minősége. Ugyanakkor figyelembe kell vennie, hogy a társadalom fokozott védelemre szoruló tagjai e rugalmas munkaerőpiacon ne kerüljenek szélsőségesen kiszolgáltatott helyzetbe, ezzel összefüggésben a lehető legtöbb munkavállaló számára a szabályozásnak biztosítania kell a lehető legszélesebb jogi és szociális védelmet. E tényezők közötti egyensúly megtalálása nem egyszerű feladat.

[7] A fogalmi elhatárolások kérdéskörét részletezően nem elemezve, az atipikus munkaviszonyok fogalmának vizsgálatakor az alábbi megállapításokra juthatunk:

- Nem adható interdiszciplináris meghatározás az „atipikus munkaviszony” terminusra, mivel a szociológia, a gazdaságtudomány és a jogtudomány nem azonos kiindulópontból tekintenek erre az igencsak heterogén jogviszonyhalmazra. Míg szociológiai értelemben az atipikus munkaviszonyok elsősorban azok, amelyek a határozatlan idejű, teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest a munkavállaló hátrányára térnek el az „áhitott” foglalkoztatási formától, addig a közgazdaságtan számára az atipikus foglalkoztatás szinte egyfajta matematikai módszernek tekinthető a vállalkozások költséghatékonyságának fokozása érdekében. A hazai munkajogtudomány ugyanakkor általában zsinórmértéknek tekinti a mindenkor Munka Törvénykönyvében (Mt.) szabályozott foglalkoztatási formákat, illetve az Mt. hatálya alá vont jogviszonyokat, de nem tudja (legalábbis munkajogi szempontból) értékelni az olyan szerződéses viszonyokat, amelyekre a munkajogi kódex hatálya nem terjed ki.
- Munkajogi értelemben szükséges meghatározunk az atipikus munkaviszonyokat. Ezek a munkajog hatálya alá tartozó olyan jogviszonyokat jelentik, amelyek bármely elemükben eltérnek a határozatlan időre szóló, teljes munkaidős munkaviszonytól. E tág értelmezési tartományon belül célszerű megkülönböztetni az Mt. által nevesített, de nem taxatív felsorolást jelentő jogviszonyokat, amelyek „atipikusságát” maga a jogalkotó deklarálja a törvényhez fűzött indokolásban, noha kerüli az atipikus jelző használatát, illetve az Mt. hatálya alá vont munkaviszonyokat, amelyek részletszabályait más jogszabályok rögzítik. Az egyes jogintézmények bemutatására a későbbiekben a fenti logika mentén kerül sor.
- Szintén a munkajogtudományi distinkció keretein belül külön halmazban kell foglalkoznunk azokkal a jogviszonyokkal, amelyek nem munkaviszonyok, hanem atipikus foglalkoztatási viszonyok, és amelyek tekintetében a társtudományok az atipikus munkavégzésre irányuló

fogalmakat használják (adott esetben jogi értelemben pontatlanul, atipikus munkaviszonyként azonosítva azokat). Ide tartozik az önfoglalkoztatás,^[12] mint a halmaz legfontosabb eleme, a megbízási jogviszony keretében végzett munka és általában azok a jogviszonyok, amelyeket kifejezetten a munkaviszony létesítésének elkerülése érdekében létesítenek a felek. E halmazzal kapcsolatban Gyulavári Tamás is megállapítja, hogy a fogalmi ellentmondásosság annak eredménye, hogy a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formák magyarországi munkajogi szabályozása nem egy átgondolt stratégia, hanem pillanatnyi érdekek, ötletek alapján szerveződik.^[13]

- A XXI. század munkajogának a megállíthatatlannak tűnő gazdasági fejlődés, s az ezzel összefüggő gazdasági nyomás erejének megfékezésére kell törekednie. Az elmúlt 30-40 évben megfigyelhető munkajogi liberalizáció, amelynek egyik fokmérője az atipikus foglalkoztatási formák térnyerése, a szociológia által dokumentált módon szorította vissza a munkavállalói érdekvédelmet. Ennek csak látszatra mond ellent a kollektív munkajog fejlődése, ugyanakkor az egyéni munkavállaló szintjén a kiszolgáltatottság mértéke jelentős mértékben növekedett. Az olyan munkavégzési formák, mint a munkaerő-kölcsönzés, a részmunkaidős foglalkoztatás vagy az osztott munkakörben történő munkavégzés a legkritikább esetben jönnek létre azért, mert a munkavállaló kifejezetten arra törekedett, hogy ilyen jellegű jogviszonyt létesítsen. Lenkovics Barnabás ezt így fogalmazza meg: „A piac nem szervezheti minden részletében a társadalmi életet és nem hajthatja uralma alá az egyes embert, annak családi életét, etikai-vallási-kulturális értékrendjét.”^[14]
- A *standard employment relationship* (SER) kifejezés a német jogirodalomból terjedt el, majd vált általánossá mint szociológiai és gazdasági elméletek alapja, amelynek célja annak vizsgálata, hogy a munkaerőpiacra milyen hatást gyakorol a munkajogi szabályozás.^[15] Ennek kapcsán a modell egyfajta ideáltípust ad a jogalkotói beavatkozásra, amely beavatkozásnak elsődleges célja, hogy a megosztott munkaerőpiacon az egyre inkább perifériára szoruló munkavállalók számára biztosítsa a megfelelő munkajogi védelmet.^[16] E modell szerint az államok egyre szélesebb körben szabályozzák az atipikus munkaviszonyokat, amellyel bár emelik az egyes munkavállaló objektív védelmi szintjét, ugyanakkor párhuzamosan elismerik az egyre szaporodó számú atipikus foglalkoztatási forma létjogosultságát. A jövőre nézve a jogalkotó számára a feladat nem az, hogy újabb és újabb jogintézmények bevezetésével tegyen „hivatalossá” foglalkoztatási formákat, hanem a fogalmi tisztázást követően egyfajta rendszert teremtsen, ahol minden munkaerőpiaci résztvevő számára egyértelmű, hogy jogviszonyából eredően mely jogokra és kötelezettségekre számíthat.
- Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítésű vizsgálatának egyik legfontosabb megállapítása, hogy a különböző tudományterületek eredményei és preferenciái igen szűk metszetű halmazt jelentenek. Az egyes szakértői és kutatócsoportok által fontosnak tartott – és ennek okán elsődlegesen vizsgált – kérdések és ezek eredményei talán azért is jelennek meg kis mértékben a társtudományok munkásságában, mert ez az eltérő nézőpont nem engedi meg az „elkalandozást” a fókuszról. A munkajogtudomány, közpolitika, közgazdaságtan és szociológia egymást átfedő kérdéseket is vizsgálnak az atipikus munkaviszonyok megismeréséhez.^[17] Ezek vizsgálata során arra a megállapításra juthatunk, hogy közös halmazt jelent az egyéni jogvédelem kérdése, praktikusán annak megítélése, hogy az egyes munkavállaló a munkaviszonyából eredően mely jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik, illetve e jogok és kötelezettségek milyen terhet és előnyöket jelentenek számára. Ugyanakkor a kollektív munkajog által tárgyalt kérdések már kevésbé vizsgálati tárgyai a közgazdaság-tudománynak (hacsak nem a hatékonyság egy negatív tényezőjeként), minthogy a kollektív munkajog elsősorban a munkavállalói érdekvédelem szempontjából bír jelentőséggel. Hasonlóan megállapítható, hogy bár a hagyományos munkajogi kutatási területek korábban nem érintették a *flexicurity* jelenségét, azzal élénken (és adott esetben ellentétes előjellel) foglalkozik a szociológia és a közgazdaságtan, illetve építik be az egyes eredményeket a politikai döntéshozó szervek. Ugyanakkor az elmúlt néhány évben – elsősorban az uniós foglalkoztatáspolitikai

előtérbe kerülésével, valamint a gazdasági válság elhúzódó hatásainak következményeként a munkajogtudomány egyre élénkebb érdeklődést tanúsít a *flexicurity* irányában. A kutatások és szakirodalom alapján a tudományos élet inkább a foglalkoztatáspolitikai felől közelíti a *flexicurity*-hez. Elsősorban a szociológiai irodalom tárgyalja részleteibe menően a *precarious* vagy veszélyeztetett jogviszonyokat az atipikus foglalkoztatás keretében, mint ahogy a nemi különbségeket is főként ezen a szakterületen elemzik.

[8] Igen plasztikus példa az atipikus munkajogviszonyokkal összefüggő magyarországi kollektív munkajogi kérdésekkel összefüggésben az úgynevezett „táv munka” szabályozása. Magyarországon az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Táv munka keretmegállapodás átvétele egyszerű jogalkotási megoldással történt meg. Az országos jelenléttel bíró szociális partnerek a folyamatba a makroszintű érdekegyeztetés rendszerén keresztül kapcsolódtak be, az akkor még létező tripartit érdekegyeztető fórumon (Országos Érdekegyeztető Tanács) keresztül. Az érdekegyeztetésben résztvevő szakszervezeti szövetségek és munkáltatói érdekképviseltek – észrevételeik befogadását követően – támogatták a keretmegállapodás átvételéhez kapcsolódó előterjesztéseket, így a Magyar Kormány a szociális partnerek támogatását bírva kezdeményezte a Munka Törvénykönyvének módosítását. A szociális partnerek közötti vita főbb pontjai az alábbiak voltak: a táv munka meghatározása, a távmunkával kapcsolatos költségek viselése, a kártérítési kötelezettség, amennyiben a berendezésben kár keletkezik, valamint a munkaidő meghatározása.^[18]

[9] A keretmegállapodás tartalmának ilyen részletességű törvényben való rögzítésére relatíve kevés példát találhatunk az Európai Unióban,^[19] amely elsősorban a szociális párbeszéd erejéről (nemzeti gyakorlatairól) is pregnáns képet tükröz. Megjegyzendő, hogy a magyarországi kollektív szerződéses gyakorlat – noha lehetőség lenne rá – jellemzően (kijelenthető, hogy szinte kivétel nélkül) nem alkalmaz eltérést a későbbiekben ismertetett magánmunkajogi szabályoktól. Ennek magyarázata, hogy egyrészt igen csekély mértékű a munkaerőpiacon a távmunkában foglalkoztatottak aránya (lásd később), másrészt az a jogos igény, hogy a „táv munkás” ugyanolyan jogokban részesüljön, mint a többi munkavállaló – vélelmezhetően – megfelelően biztosított a munka törvénykönyve által. A szakszervezetek atipikus munkajogviszonyok szabályozásához való viszonyát jól írja körül az ambivalens jelző, mivel tevékenységüket általában a tagságuk többségi akarata mentén igyekeznek kifejezni, ez pedig általában a hagyományos munkaviszony kereteinek védelmében nyilvánul meg. Ily módon az atipikus keretek között foglalkoztatottak az érdekvédelem perifériájára szorúlnak, illetve a nem hagyományos keretben foglalkoztatottak szervezése és érdekképviselése a „hagyományoshoz” képest több nehézségbe ütközik.^[20]

[10] Ezt támasztja alá az is, hogy nem lertünk fel arra vonatkozó kezdeményezést az érdekegyeztetés területén,^[21] amely – a pandémiahelyzetet megelőzően – változtatási igénnyel élt volna, illetve a 2012-ben hatályba lépett [Munka Törvénykönyve](#) kapcsán – amelynek azóta is igen kedvezőtlen a megítélése a szakszervezetek körében – a távmunkavégzésre vonatkozó joganyagot ítélték az egyik legkevésbé kritikus változásnak a munkavállalói érdekképviseltek.^[22]

2. Az atipikus munkaviszonyok fejlődési háttere

[11] Az atipikus foglalkoztatási formák az Európai Unióban az 1970-es évek közepe óta állnak a figyelem középpontjában. Állítható, hogy a kilencvenes évektől kezdődően ezeknek a munkavégzési és szerződési formáknak a megjelenése tekinthető az európai munkajog és joggyakorlat legdinamikusabban fejlődő területének, amely meghatározó szerepet játszott az Unió munkaerőpiaci rugalmasságának növelésében is.^[23] A központi kérdés az atipikus munkaviszonyok tekintetében az, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkaviszony keretében foglalkoztatott társaikat. E foglalkoztatási formák atipikus volta ugyanis nagyrészt abból adódik, hogy az ezredfordulóig egyfajta szabályozási vákuumban alakultak ki, laza szabályok között, legjobb esetben pedig a meglévő szabályok minimális alkalmazásával, ezért megjelenésük óta napirenden lévő kérdés azok szabályozásának és/vagy

deregulációjának problematikája.^[24]

[12] Az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidős munkavállalók helyzetével foglalkozott először részletesebben az Unió jogalkotás. A szabályozás igénye abból a felismerésből fakadt, hogy ez a rugalmas foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás, teljesen a felek alkujára lett bízva, vagy a meglévő jogszabályok által került szabályozásra, melyek más modellre készültek, de a tagállamok többségében kezdetben a részmunkaidős foglalkoztatás gyors terjedése ellenére a jogalkotás háttérében maradt abban bízva, hogy a piaci önszabályozás megoldja a felmerülő problémákat. Végül az Európai Bíróság nagyszámú döntése hozott érdemi előrelépéseket a részmunkaidőben foglalkoztatottak védelme területén: gyakorlatilag e döntések szolgáltatták a mai szabályok alapjait.^[25]

[13] A lisszaboni folyamat új lendületet adott a jogalkotásnak, amikor a 2010-ig létrehozandó tudásalapú gazdaságban a következő, egymással összefüggő célokat tűzték ki:

- a gazdaságpolitikában a kutatási és fejlesztési tevékenységek javítását, a struktúrareform folytatását, a szolgáltatások szektorának további liberalizálását, és az európai pénzügyi piacok és szabályai egységesítését;
- a foglalkoztatáspolitikában a foglalkoztatás mértékének növelését, hosszú távon a teljes foglalkoztatottság elérését;
- a szociálpolitikában a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet, a szociális dialógus folytatását, és a humán potenciál, az oktatás fejlesztését.^[26]

[14] A 2003-as Wim Kok-jelentés szerint az EU versenyképessége és munkaerőpiacának sikeressége alapvetően attól függ, hogy mennyiben tud megfelelni az alábbi négy követelménynek:

- a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
- minél több ember, potenciális munkavállaló bevonása a munkaerőpiacra,
- a humán tőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele,
- jobb kormányzáson (*governance*) keresztül a szükséges reformok hatékonyabb megvalósítása.^[27]

[15] Az atipikus munkaviszonyok szempontjából az 1. és 4. követelmény teljesítése bír kiemelkedő jelentőséggel. A munkaerőpiaci rugalmasságot fokozó tényezők, így az atipikus foglalkoztatási formák tekintetében a jelentés a következő feladatokat fogalmazza meg: a rugalmas szerződési formák térhódításának elősegítése, a munkaerő-kölcsönzés intézményének elismerése, a részmunkaidős foglalkoztatás akadályainak elhárítása és a szociális védelmi rendszer olyan átalakítása, hogy az serkentse a mobilitást és a munkaerőpiaci státusok közötti áramlást.^[28]

[16] Ebben az időszakban az Európai Unió által kitűzött célok talán reálisnak tűnhettek, azonban az azóta eltelt időszak rámutatott, hogy a lisszaboni célok teljesítéséhez nem volt – és továbbra sincs meg – a szükséges háttér. Ez jelenti részben a hiányzó tagállami elkötelezettséget is.^[29] Már a program féлдős értékelésekor kiderült, hogy az impozáns célok elérése egyre távolibb, ezért a Bizottság megállapította:

általános a megegyezés abban a tekintetben, hogy Európa még nagyon messze van attól, hogy valóra váltsa a lisszaboni stratégia által kínált változásokban rejlő lehetőségeket. Noha sem a diagnózist, sem pedig annak ellenszerét nem vitatja senki, a valóságban a végrehajtott előrehaladás mértéke elmarad a várttól.^[30]

2010-ben a program záró értékelésekor pedig megállapításra került, hogy többek között a munkaerő mobilitásának ösztönzése terén túl lassú volt a haladás ahhoz, hogy jelentős eredmények szülessenek, jóllehet az állam- és kormányfők is felszólítottak az erőfeszítések fokozására, de a program nem generált szükséges mértékű lendületet a változások megindulásához.^[31]

[17] Az Európai Unió potenciális válasza a fent részletezett problémára a korábban tárgyalt fogalom, a

flexicurity. Az egyedülálló modell egyes elemeinek, illetve az elgondolásnak első és eredeti implementációjára a 1990-es évek elején Dániában a szociáldemokrata Poul Nyrup Rasmussen kormánya alatt került sor. A módszer, annak dán sikere alapján, az akkori Európai Unió 15 tagállama esetében jó válasznak tűnt arra a kérdésre, hogy hogyan lehet erősíteni az EU versenyképességét azzal együtt, hogy a szociális biztonság tradicionálisan magas szintjét is megőrizzék. Ezt támasztotta alá az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által 2004–2006 között finanszírozott *IDELE (Identification, Dissemination and Exchange of good practice in Local Employment development)* projekt vizsgálata is. Ez olyan uniós példákat gyűjtött össze, amelyek szerint a munkanélküliek és gazdaságilag inaktívak részére nyújtott állami támogatások szintjének csökkentésével és a kirekesztett rétegek munka világába történő visszavezetését helyi beavatkozásként kezelve jelentős eredmények érhetők el.^[32] A *flexicurity* Dániában sikerrel működő modelljét az eredeti intézkedéseket módosítva Ausztria, majd Finnország, Svédország és Hollandia vette át, megtartva azt a fő célt, hogy a szociális biztonság magas szintjét megtartva rugalmasabb munkaerőpiacot érjenek el. A jelentések és kutatási tapasztalatok alapján az eredményeket feltételezi a differenciált és magas szintű munkanélküli ellátási rendszer az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök preferenciájával, amely könnyebbé teszi az egyes munkahelyek közti váltás időszakát.

[18] 2005-ben az *International Labour Organization* (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, ILO) Budapesten tartott 7. Európai Regionális Konferenciáján kiemelt téma volt a *flexicurity*, ahol többek közt kiderült, hogy a folyó kutatások rációznak arra a vélekedésre, miszerint a rugalmasabbá váló munkaerőpiacokon a stabil munkák eltűnnek. A közép- és kelet-európai országok munkaerőpiacain ugyanakkor ebben az időszakban (ami egyben a csatlakozást is jelentette az uniós munkaerőpiachoz) jelentős átalakulás ment végbe, amely vélelmezhetően a gazdasági átmenet alatt bekövetkezett leépítéseknek és a behatárolt munkahelyteremtési lehetőségeknek tudható be, de mindeközben a rugalmas foglalkoztatás hagyományos formái (határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős állások, az önfoglalkoztatás) stabilnak bizonyultak, nőtt ugyanakkor a feketemunka aránya és alacsony maradt az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége.

[19] Az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által felállított szakértői bizottság 2007 áprilisában Brüsszelben *Flexicurity Pathways* címmel tette közzé vitaanyagát, melyben négy lehetséges utat írt le a tagállamok számára. Vukovich a következőkben ismerteti a jelentésben foglaltakat.^[33]

[20] Már 2008-ban elkezdődtek a hatásvizsgálatok az egyes országokban, és uniós szinten is. Megállapításra került, hogy a célkitűzések dacára az európai munkaerőpiacon általánosan megfigyelhető jelenség a munkavállalókat ért negatív hatások kumulálódása. Különösen a nők és a fiatal munkavállalók tekintetében figyelhetők meg diszkriminatív hatások. A *flexicurity* alkalmazásával összefüggésben a kutatás eredményeként arra mutattak rá a szerzők, hogy bár a rugalmas munkahelyekkel a munkáltató és az ő elképzeléseinek megfelelő munkavállaló elvileg könnyebben találhatnak egymásra, de a munkaviszony megszüntetésének szélsőséges könnyítése nem segíti elő a sikeres foglalkoztatást (->a [munkajogviszony megszűnése és megszüntetése](#)). Ha ugyanis a fluktuáció magas egy társaságnál, akkor a humán erőforrásra fordított képzési és megtartást ösztönző költségek is csökkennek mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről, amely hosszú távon az eredményességet, hatékonyságot csökkenti.^[34]

[21] Jason Heyes 2011-ben a gazdasági válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásait vizsgálta annak tükrében, hogy az egyes országok mennyiben alkalmazták a *flexicurity* modellben ajánlottakat. Megállapította, hogy azok az országok, amelyek a munkavállalói érdekvédelemnek, illetve általában a munkahelyvédelemnek egy magasabb szintjét tartották fenn a válság előtt, azok munkaerőpiacait kevésbé rázta meg a válság.^[35] A trend azonban szerinte is egyértelmű: az alacsonyabb védelmi szint.

[22] Schmid 2010-ben állította, hogy a *flexicurity* modell praktikusán működésképtelen: „sem az állam, sem közvetítő ügynökségek mint munkaadók nem képesek modellértékűen megalapozni a jövő munkaerőpiacát.”^[36] Szerinte kizárólag a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott időre szóló

munkaviszonyok és az önfoglalkoztatás népszerűsítésével lehet elérni a szélesebb körű foglalkoztatást Európában.^[37]

[23] Az Európai Unió a foglalkoztatáspolitikai célkitűzések tekintetében a 2014–2020-as tervezési időszakban nem határozott meg a korábbiaktól eltérő módszereket vagy útvonalat. A 2014-től érvényes foglalkoztatáspolitikai iránymutatás-tervezet szerint a Tanács által 2013. február 28-án elfogadott közös foglalkoztatási jelentésben foglalt, a tagállamok nemzeti reformprogram-tervezeteire vonatkozó vizsgálat azt mutatja, hogy a tagállamoknak továbbra is minden lehetséges erőfeszítést meg kell tenniük annak érdekében, hogy eredményeket érjenek el a következő kulcsfontosságú területeken: a munkaerőpiaci részvétel növelése és a strukturális munkanélküliség csökkentése, a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő, képzett munkaerő létrehozása, a munkahelyek minőségének javítása és az egész életen át tartó tanulás ösztönzése, az oktatási és a képzési rendszerek teljesítményének javítása minden szinten, valamint a felsőoktatásban részt vevők számának növelése, a társadalmi befogadás előmozdítása és a szegénység elleni küzdelem.^[38]

3. Atipikus munkaerő és gazdasági hatékonyság

[24] A merev, hagyományos munkaviszonyokkal szemben atipikus munkaviszony esetén a vállalat (munkáltató) a foglalkoztatottjainak számát és azok képességeit rövid idő alatt a változó piaci körülményekhez igazíthatja. Ezáltal könnyen mozgatható erőforrássá változtatja a munkát, s így a társaság – a gyors reagálás képességén túl – komoly költségmegtakarítást könyvelhet el. Az Egyesült Államokban kimutatták, hogy azokban az államokban, amelyekben az atipikus foglalkoztatás szintje magas volt, jóval alacsonyabb általános bérnövekedés volt kimutatható a kilencvenes években, mint azokban, amelyekben az atipikus foglalkoztatás szintje alacsony volt. Vagyis a vállalatok (általában) valóban megtakarítást érhetnek el közvetlen foglalkoztatási költségeikben atipikus munkaerő alkalmazása esetén.^[39] Kérdés azonban, hogy ez milyen tranzakciós költségekkel jár. A gazdasági szakirodalom nagy része szerint a vállalatok elsősorban az alapvető versenyelőnyök meghatározó területén foglalkoztatnak állandó alkalmazottakat, vagyis azokon a területeken, amelyek a vállalat megkülönböztető jellegét adják, míg az atipikus munkaerő alkalmazása leginkább ezen a területen kívül jellemző. A szűken vett termelés, a könnyen másolható folyamatok fejlődő országokba való kihelyezése folytán az anyavállalatok inkább speciális tudástőke, tudásarchitektúra kifejlesztésén dolgoznak, amelyhez kevesebb számú állandó alkalmazott szükséges. A programozható, rugalmas gyártóberendezésekkel együtt a folyamat azt eredményezi, hogy egyre több az olyan munka, amely kevésbé vállalatspecifikus, azaz könnyebben helyezhető piaci alapokra. Vagyis a viszonylag nagy szociális biztonságban lévő állandó foglalkoztatottak egyre inkább csökkenő körét az atipikus foglalkoztatottak növekvő gyűrűje veszi körül a vállalatban és a piacon.^[40] Debra Hevenstone fejlett OECD-államok atipikus munkaerőpiacát vizsgálta 30 ország bevonásával, és három terület górcső alá vonásával: az önfoglalkoztatás, a részmunkaidő és a határozott idejű munkaviszonyok tekintetében elemezte a rendelkezésre álló statisztikai adatokat 2005-ből. Megállapította, hogy e három foglalkoztatási forma elterjedtsége korrelációt mutat: minél több az önfoglalkoztató, annál több részmunkaidős és határozott időre foglalkoztatott figyelhető meg. Ha egy országban általánosan elfogadott és támogatott a vállalkozói életforma, akkor az atipikus foglalkoztatás más formái is elterjedtek, mivel azok elsősorban a vállalkozási igényeket elégítik ki. A tanulmány megállapította azt is, hogy egy fejlett országban, ahol a szociális ellátások széles skálája biztosított, kevésbé jellemző az önfoglalkoztatás, ugyanakkor a részmunkaidő és a határozott idejű szerződések száma az átlagosnál magasabb, mert a dolgozók egy része a viszonylagos jólét miatt a kisebb munkaterhet jelentő jogviszonyok megteremtésében lesz érdekelt.^[41] Kazuya Ogura az angolszász, kontinentális és japán munkaviszonyok vizsgálata során azt is megállapította, hogy ahol a munkaszerződések egyes feltételeit, részletszabályait a kollektív szerződések szabályozzák, illetve erős a szakszervezeti képviselő (->[érdekképviseltek a munkajogban](#)), ott is a hagyományos munkaviszonytípusok dominálnak.^[42]

[25] Seres Antal szerint a részmunkaidős foglalkoztatás részaránya és terjedése összefüggést mutat a

vállalati és vállalatközi koncentrációs folyamattal, illetve a vállalatok és a gazdasági egységek méretével. Ennek oka az, hogy ahogy nő egy-egy gazdasági egység mérete, azzal párhuzamosan növekvő mértékben elkülönítik egymástól a különböző dolgozói csoportok munkaterületeit. Ennek során a vállalatok kihasználják azt a költségmegtakarító lehetőséget, hogy kombinálják a rutinfeladatok végzését és a szaktudást, speciális ismereteket igénylő munkát. Minél nagyobb egy gazdasági egység, annál nagyobb lehetőség van szétválasztani a feladatokat olyan részműveletekre, amelyek elvégzéséhez nem kell szakképzettség, és így figyelemre méltó megtakarítás érhető el a munkabéreköltségekben. A munkafeladatok funkcionális differenciálódásának növekedése közeli kapcsolatban van a foglalkoztatás szerkezetének változásával: lehetővé teszi a részmunkaidő arányának növelését a teljes munkaidős foglalkoztatás rovására.^[43]

[26] Arne L. Kalleberg és szerzőtársai az Egyesült Államok nagy foglalkoztatóinak vizsgálatát követően jutottak arra megállapításra, hogy az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó szerződések számának növekedését a költséghatékonyság, és a vállalati bizonytalanságok csökkentésére alkalmazzák nagyobb számban. Vállalati bizonytalanság alatt értik azokat az eseményeket, amelyek a munkaerő-szükséglet hullámzását eredményezik. Ilyen esetekben könnyebb a kölcsönzött munkaerővel átmenetileg feltölteni az alkalmazotti létszámot, mint egy köztes, állandó létszám számára váltakozó munkaterhet szerződésmódosításokkal követni^[44](->a munkajogviszony módosítása).

[27] A magyar viszonyokra vetítve mindezt, Geskó Sándor és szerzőtársai szerint

a legtöbb olyan munkafolyamat, amely az erőforrások helyhez kötött használatától, a gyártástól, szalagmunkától eltér, így a szellemi tevékenységek gyakorlatilag egésze és a szolgáltatások jelentős része térben és időben atipikusan is szervezhető.”^[45]

[28] Finna Henrietta megállapítja, hogy

a munkaerő-piaci rugalmasság egy olyan üzleti cél, melynek lényege a változó környezeti követelményre történő – a hagyományos foglalkoztatási modellnél – gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás. Ez pedig olyan eszközökkel érhető el, melyeket rugalmas munkavégzési gyakorlatnak nevezünk.”^[46]

[29] Geskó és szerzőtársai a magyarországi atipikus munkaviszonyok elemzése során azt állapították meg, hogy az atipikus foglalkoztatás iránti munkaadói igényt nem elsősorban gazdasági vagy üzleti tényezők határozzák meg, hanem a gazdasági társaság olyan tényei, amelyek a lojalitásra, bizalomra, menedzsment attitűdökre, és korábban rögzült foglalkoztatási szokásokra vezethetők vissza. A munkavállalói oldalról a megélhetés és az életviteli sajátosságok, munkáltatói oldalról pedig a versenyképesség fenntartásához szükséges költségérzékenység a meghatározó motivációs tényezők. A két motivációs halmaz metszete igen szűk, így „az önkéntes, szabad döntéseken alapuló megegyezés helyett a kényszerek mentén terjednek az atipikus formák”.^[47]

[30] Egy kanadai kutatás eredményei azt mutatják, hogy az atipikus munkakörben foglalkoztatottak gazdasági helyzetére nézve is számottevő hatással bír a foglalkoztatás módja. Megállapították, hogy az atipikus formában foglalkoztatottak kevesebb munkaórát dolgoznak, és ezért kisebb órabért is kapnak, mint a tipikus munkavállalók. Az atipikus formában alkalmazottaknál nagyobb arányban fordul elő év közbeni munkahelyváltás vagy veszteség, illetve a háztartások bevételei is jóval elmaradnak azokétól, akik tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak.^[48] Az atipikus formában foglalkoztatottak között magasabb a fiatal és a női munkavállalók aránya.^[49] Hasonló megállapításra jutottak holland kutatók is, akik a fiatal munkavállalók tekintetében észlelték, hogy az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők nagyobb eséllyel kerülnek atipikus foglalkoztatás keretében a munkaerőpiacra, mint a magasabban kvalifikáltak, és jellemzően kevesebbet is keresnek, mint a tipikus foglalkoztatottak.^[50]

[31] Az atipikus foglalkoztatottak csoportján belül is külön kezelhető azok köre, akik életvitelszerűen olyan munkahelyeken dolgoznak, ahol magas a munkaerő fluktuációja, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében végeznek munkát folyamatosan változó munkahelyeken. Velük kapcsolatban kérdésként merül fel, hogy milyen megbízhatósággal őrzik meg az előző munkahelyükön birtokukba jutott bizalmas információkat akkor, ha gyakorlatilag semmilyen érzelmi-gazdasági kapcsolat nem alakul ki a munkáltató és a munkavállaló között.^[51]

4. Atipikus többség?

[32] Minél sikeresebbek a munkapiaci intézmények az állandó foglalkoztatottak jogainak a védelmében, annál labilisabbak lesznek a foglalkoztatás általános körülményei. A krónikusan magas strukturális munkanélküliség nem kis részben a munkaerőpiacok merevségére, az alkalmazkodást gátló gazdaságpolitikai beavatkozásokra, valamint munkavállalók részéről megnyilvánuló rugalmatlanságra, alacsony individuális mobilitásra vezethető vissza. Paradoxon, hogy a hagyományos foglalkoztatást minden eszközzel védő, azt szociális juttatásokkal körülbástyázó Európai Unióban az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott számához viszonyítva 2001-ben 46,1% volt, 2006-ban is 40%. Ugyanez az arány 1996-ban a jóval liberálisabb szabályozással és mobilisebb munkaerővel bíró Egyesült Államokban csak 28%. Vagyis a technológiai fejlődés és a globalizáció mindenképpen megteremti a neki megfelelő foglalkoztatást, még akkor is, ha a gazdasági szereplők ellenállnak a munkaviszonyok intézményi átalakításának. Sőt, beavatkozásukkal csak még tovább növelik az atipikus munka arányát, hiszen az állandó foglalkoztatás védelmével éppen az ahhoz kapcsolódó tranzakciós költségeket növelik, ezáltal csökkentve versenyképességét az atipikus munkával szemben.^[52]

[33] 2010-ben Günther Schmid adatai alapján az atipikus munkaviszony elterjedtsége az EU-27 tagállamaiban igen eltérő volt. A részmunkaidőben dolgozók Romániában mindössze 1%-ban vannak jelen a munkaerőpiacon, míg Hollandiában 27%-ban. A 2020. évi adatok alapján szintén ez a szignifikáns különbség rajzolódik ki: Romániában 3,3%-ban, míg Hollandiában 36,9%-ban jelentkezett a részmunkaidőben történő foglalkoztatás.^[53] A határozott időre szóló munkaszerződéssel dolgozók Romániában ismét csupán 1%-os (2020-ban 1,3%-os)^[54] arányban vannak jelen, míg a spanyol munkavállalók 16%-a (2020-ban: 24,1%)^[55] rendelkezik ilyen jogviszonnyal. Az önfoglalkoztatók aránya Luxemburgban 2% (2020-ban: 9,4%),^[56] Görögországban 12% (31,9%).^[57] Kutatása eredményeként a szerző megállapította, hogy az önfoglalkoztatás visszaesése várható a részmunkaidős foglalkoztatás javára azokban az országokban, amelyekben jelenleg alacsonyabb az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak aránya.^[58] Az Egyesült Királyság viszonylatában Paul Edwards kiemeli, hogy az atipikus munkaviszonyban dolgozók aránya ugyan emelkedő tendenciát mutat a szigetországban, ugyanakkor korántsem nagymértékű az emelkedés, és a tipikus munkavégzési formák továbbra is dominálnak.^[59] A kanadai munkaerőpiaci adatok 1980 és 1988 közötti vizsgálata már azt a meglepő eredményt hozta, hogy a vizsgált időszakban a munkavállalók fele nem tipikus munkaviszonyban dolgozott.^[60]

[34] A gazdasági válság szintén jelentős hatással volt az atipikus munkaviszonyok elterjedtségére. Az OECD nemzetközi összehasonlításban megállapítja, hogy a válság hatására a fejlett tagországok jelentős része könnyítéseket vezetett be a munkaerő védelme kapcsán, praktikus jogilag könnyítve az egyéni és csoportos létszámleépítés lehetőségeit. E körülmény a tanulmány szerint közelebb hozta egymáshoz a határozott és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók védelmi szintjét, ami növeli a munkaerőpiac rugalmasságát.^[61] Amennyiben e megállapításokat nem gazdasági vagy jogi, hanem szociológiai nézőpontból közelítjük, akkor a rugalmasság a fentiek fényében azt jelentené, hogy a védelmi szintet az alacsonyabbhoz közelítettük, vagyis ami eddig kifogásolható volt az atipikus munkaviszonyokban: a nagyfokú kiszolgáltatottság, annak egyik faktorát a tipikus munkaerő tekintetében is megjeleníteni igyekeznek a törvényhozás.

[35] Magyarország vonatkozásában Bankó szerint megfigyelhető, hogy a gazdasági válsághelyzetek

idején mind a munkáltatók, mind a jogalkotás figyelme új, hagyományostól eltérő foglalkoztatási megoldások felé irányul, így az atipikus munkajogviszonyok felértékelődésére az 1960-as évek második felétől, illetőleg az 1973-as gazdasági válságot követően került sor. A 80-as évektől szintén egyre nagyobb számban jelentek meg az új munkavállalási módszerek, illetve egész Nyugat-Európában megfigyelhető a „munkavállalókhöz hasonló jogállású munkát vállalók” személyi köre.^[62] Ember Alex részletesen vizsgálta, hogy a válság hatására milyen munkajogi megoldásokkal élnek/élhetnek a munkáltatók, hogy enyhítsék a gazdasági visszaesés következményeit,^[63] illetve a válság egyes munkajogi következményeivel jelen írás szerzője is foglalkozott már.^[64]

[36] 2013-as adatokat vizsgálva, 21 európai ország viszonylatában megállapítható ugyanakkor, hogy az atipikus foglalkoztatás még az oly egységesnek látszó Európai Unió egyes tagországaiban is igen eltérő sajátosságokat mutat. Közös elemekként német kutatók a következő megállapításokat tették:

- nőket jellemzőbb módon foglalkoztatnak atipikus formában, mint férfiakat, azon belül is jellemzően részmunkaidőben,
- a 30 évnél fiatalabb korosztályra jellemzőbb az atipikus munkaviszony, mint az ennél idősebbekre, valamint
- a kevésbé képzett munkavállalók körében szintén elterjedtebb a tipikustól eltérő munkaviszonyban történő alkalmazás.^[65]

5. Az atipikus munkaviszonyok kategorizálása

[37] Laky Teréz munkássága során visszatérően foglalkozott az atipikus munkaviszonyokkal, és azokat a következő csoportokra osztotta:^[66]

- A megrövidített munkaidő: részmunka.
- Az időszakos foglalkoztatási formák, mint például: alkalmi munka, szezonális munka, illetve meghatározott idejű foglalkoztatás.
- A nem munkaviszonyban végzett munka: önfoglalkoztatás, otthon, megbízásból végzett munka.
- Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérően végzett munkák.

[38] Finna Henrietta és Forgács Tamás az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltérését vizsgálják, és négyféle értékelési szempontot adnak meg, amelyek atipikusságot eredményeznek.^[67]

[39] A térbeli eltérés vizsgálatakor az értékelési szempont az, hogy tipikusnak tekinthető munkaviszony esetén a munkavállaló egy adott helyen végzi a munkát, így eltérést jelent minden olyan jogviszony, ahol a munkavégzés helye változó, vagy legalábbis eltérő az egy adott munkahelyen napi 8 órában történő munkavégzési modelltől.

[40] Az időbeli eltérés vonatkoztatási pontja a tipikusnak tekinthető napi 8, heti 40 órás foglalkoztatás, valamint a munkaidőkeret, amelynek pontos időhatárait a munkáltató határozza meg.

[41] Az élethelyzetek szerinti eltérés megkülönböztetésének oka az, hogy a munkavállaló körülményei befolyásolhatják a munkaviszony egyes elemeit, így például a fogyatékkal élők vagy a kismamák élethelyzete eltérést mutat a „tipikus” munkavállalóéhoz képest. Az élethelyzet szerinti eltérés adódhat az elvégzendő munka jellegéből, például a bedolgozói munkaviszony esetében, vagy adódhat a foglalkoztató személyéből (szociális szövetkezet), illetve következhet a munkavállaló személyes körülményeiből is (részmunkaidő szociális ellátásból visszatérő kismamák számára).

[42] Munkajogi megközelítésben az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. Ezen összehasonlítás szempont alapján a legnagyobb eltérést azok a jogviszonyok jelentik, amelyek az Mt.-ben nem nevesített munkaviszonyok, illetve amelyek kifejezetten kivételt képeznek az Mt. hatálya alól, mint például a szociális szövetkezeti tag munkaviszonya vagy a megbízási szerződéssel foglalkoztatottak.

[43] A munkajogi megközelítés szempontjából fontos elkülönítő ismérv, hogy egy adott foglalkoztatási formát a jogalkotó *de iure* a munkajog hatálya alá von-e.

[44] Az atipikus munkaviszonyok közé sorolt szerződések egyes formáinál a különbség alapját az adja, hogy a jogviszonyban befolyásoló félként megjelenik egy harmadik szereplő. A munkaerő-kölcsönzés, az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavégzés, illetve a több munkáltató általi foglalkoztatás esetében egy piaci szereplő, egy másik munkáltató van lényeges befolyással a felek jogviszonyára. A közfoglalkoztatás és a tranzitfoglalkoztatás esetében pedig az állam, illetve annak szervei határozzák meg a munkaviszony egyes lényeges elemeit. A munkaviszonyról azonban tudjuk, hogy két fél által megkötött szerződési forma, így formálisan a befolyásoló szereplő nem jelenhet meg a munkaszerződésben mint a felek viszonyát szabályozó alapdokumentumban. A jogviszonyra ható külső tényezők között azonban alapvető jelentősége van a munkaerőt kölcsönző és a munkaerőt foglalkoztató szervezet közötti szerződésnek, valamint az állami támogatással létrejövő munkahelyek esetében a támogatást biztosító szervezet és a foglalkoztató közötti szerződéses feltételeknek.

[45] Finna és Forgács szerint az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztató igényei (a humán erőforrásokkal való jobb gazdálkodás és az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás), másrészt a munkavállalók igényei (a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás) okozzák.^[68] Véleményünk szerint megállapítható a foglalkoztatásnak egy vegyes csoportja is, amelyben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekei az atipikus foglalkoztatási formák felé mutatnak.

[46] A munkáltatói érdekek és nyomás hatására szerveződő formák álláspontunk szerint az alábbiak: bedolgozói jogviszony, osztott munkakör, több munkáltató általi foglalkoztatás, határozott időre szóló munkaviszony, behívás alapján történő munkavégzés, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka. Elsősorban munkavállalói érdekek figyelembevételével szerveződik a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, valamint a szociális gazdasághoz kapcsolódó, támogatott munkavégzési formák, mint a közfoglalkoztatás, a tranzitfoglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése és a megváltozott munkaképességűek munkaviszonya.

[47] Bizonyos körülmények együttállása esetén beszélhetünk arról, hogy mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak előnye származik az atipikus foglalkoztatási forma alkalmazásából. A részmunkaidős foglalkoztatást annak ellenére soroljuk ide, hogy a szakirodalom egy része, sőt az ILO is a munkavállalók számára kedvezőtlen jogviszonyként említi,^[69] ugyanakkor az olyan munkavállalói csoport számára, mint a gyermekvállalásból visszatérő szülők, belátható a kölcsönös előny. Ide tartozónak tekintjük a távmunka egyes eseteit, illetve az alkalmi munkának azt az esetét, amikor a munkavállaló szándéka kifejezetten ideiglenes munkavégzésre irányul. A munkaerő-kölcsönzés kapcsán egyes források érvelnek a munkavállalói érdekek érvényesülése mellett, mivel átmeneti munkanélküliség esetén a kölcsönzés két hosszútávú munka között segíthet áthidalni a munkakeresési időszakot, illetve tartós munkanélküliség esetén segít kapcsolatban maradni a munkaerőpiaccal,^[70] ugyanakkor több országra kiterjedő felmérések szerint a kölcsönzött munkaerő általában rosszabb körülmények között dolgozik, mint a nem kölcsönzött munkaerő, amely semmiképpen nem indokolja a munkavállalók általi támogatottságát.^[71]

6. A leggyakoribb atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon

[48] Az Mt. XV. fejezetének címe „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok”, vagyis a törvény nem használja az atipikus munkaviszony elnevezést, azt a jogi szakirodalom vezette be. Az „egyes típusok” kifejezés alatt tehát inkább érthetjük a tipikus munkaviszony halmazán belül egyes szerződési formák csoportját, amelyek gyakoriságuk vagy történeti kialakulásuk következtében önálló típust képeznek. A törvény rendszeréből és szabályozási módszeréből nem az következik, hogy e szerződési típusokat ne tekintené hagyományos értelemben vett munkaviszonyoknak, hanem az, hogy bizonyos elemeiben eltérést mutatnak az Mt. VII–X. fejezetében szabályozott viszonyokhoz képest, ezért önálló szerződési, méghozzá munkaszerződési típusként való azonosításuk indokolt. Az

Mt. a XV. fejezetében tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt (192. §), a behívás alapján történő munkavégzést (193. §), a munkakör megosztását (194. §), a több munkáltató által létesített munkaviszonyt (195. §), a távmunkavégzést (196–197. §), a bedolgozói munkaviszonyt (198–200. §), az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt (201–203. §), a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt (204–207. §), a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát (208–211. §) és a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó különleges szabályokat (212. §), míg a munkaerő-kölcsönzés külön, a XVI. fejezetben kapott helyet (214–222. §). A fentieket mint eltérő jogviszonyokat kifejezetten nevesíti a törvény, ugyanakkor az egyik leggyakoribb atipikus munkaviszonyt, a részmunkaidős foglalkoztatást, illetve annak részletszabályait csak a munkaviszony általános szabályai között, mintegy „rejtve” találjuk meg. A másik csoportot képezik értelemszerűen azok a foglalkoztatási viszonyok, amelyeket külön jogszabályok rendeznek, így az Mt. hatálybalépését követően, 2016-ban kivett iskolaszövetkezeti tag munkavégzése, a közfoglalkoztatás, a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, a tranzitfoglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése, és a különös jelentőséggel bíró megbízás alapján végzett munka vagy az önfoglalkoztatás. Ezek szabályait nem találjuk az Mt.-ben.

[49] Annak ellenére, hogy a szócikk nem törekszik jogtörténeti szempontú vizsgálatokra, ezen a ponton mindenképpen meg kell említeni az Mt. korábbi törvénytervezetének szövegét. A 2011. júliusi Mt.-tervezet tartalmazta a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy” fogalmát.^[72] Eszerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

- személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és
- a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

A tervezet szövege szerint személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka, illetve azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

[50] A munkajog egészére nézve döntő hatással bírt volna, ha e kategória az Mt. végleges szövegében marad, hiszen tiszta jogi helyzetet teremthetett volna részben az önfoglalkoztatók elhatárolása kapcsán, részben az „ál-önfoglalkoztatókat” azonosította volna, és az általuk kívánt munkajogi védelemben részesítette volna, legalábbis a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre valamint a kötelező legkisebb munkabérré vonatkozó Mt.-rendeletek kötelező alkalmazása tekintetében.^[73]

[51] Gyulavári szerint az Mt. egyes munkavállalói csoportokra több-kevesebb eltérő szabályt határoz meg, így a vezető állásúakra, a fiatal munkavállalókra, a közvetlenül nyugdíj előtt állókra, a cselekvőképtelen munkavállalókra, valamint a köztulajdonban álló munkáltató által foglalkoztatott munkavállalókra. Annak ellenére, hogy akár jelentős eltérések is megfigyelhetők az átlagos munkavállalókra vonatkozó szabályokhoz képest, ezeknek a speciális munkavállalói csoportoknak a munkajogviszonyát *a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény* (1992-es Mt.) normaszövege és a szakirodalom nem tekintette atipikus munkaviszonynak, de az *Új Mt.* szövege már akként kezeli őket. Gyulavári szerint ez csak szabályozástechnikai kérdés, hiszen az új Mt. XV. fejezetében akár más speciális munkavállalói csoportok is helyet kaphattak volna.^[74] Gyulavári használja a kvázi atipikus szerződés fogalmát is, amely azokat a munkaviszonytípusokat jelenti, amelyek esetében „az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérések nem érik el az atipikus munkaviszonyok szintjét, és nem állnak össze olyan egységes rendszerré, mint például a távmunkánál vagy a munkaerő-kölcsönzésnél”.^[75]

6.1. Határozott idejű munkaviszony

[52] Annak ellenére, hogy az Mt. XV. fejezete az atipikus szerződések között elsőként tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt, a tipikus munkaviszonyhoz képest ez mutatja talán a legkisebb eltérést. Ugyanakkor tény, hogy a korábban ismertetteknek megfelelően a határozott idejű munkaviszonyt nem csak a munkajogtudomány, hanem a témával foglalkozó tudományos irodalom teljes köre az atipikus munkaviszonyok között tartja számon.

[53] A határozott idejű munkaviszonyok közpolitikai megítélése történetileg változó. Míg az 1970-es években a legtöbb európai államban a határozott idejű foglalkoztatás tilalom alá esett, vagy igen szigorú szabályozásban részesült, addig az 1980-as évektől fokozatos liberalizáció figyelhető meg, elsősorban a munkanélküliség visszaszorítása érdekében.^[76] Ugyanakkor a szociális szféra következetesen azt az álláspontot képviselte a határozott idejű munkaviszonyok kapcsán, hogy a terjedésük és a jogszabályi könnyítések visszalépést jelentenek a kivívott jogosultságokhoz képest.^[77]

[54] A KSH adatai alapján^[78] a határozott idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya a 2000-es évek elejétől Európa-szerte stagnál, míg Magyarországon számottevően emelkedett. Az EU28 tagállamai közül kiemelkedően magas a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya Lengyelországban (26,9%), Spanyolországban (23,4%) és Portugáliában (21,4%), míg az EU28 átlaga 2013-ban 13,8% volt.

[55] Magyarországon 2005-ben a mindössze 7%-nyi határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló aránya 2013-ra 10,8%-ra emelkedett, ezen belül is a fiatalabb korú munkavállalók között magasabb a határozott időben foglalkoztatottak aránya (2011-ben 14,4%).

[56] A részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű foglalkoztatás Európai Unióban betöltött szerepét vizsgálva az elemzők arra a következtetésre jutottak, hogy a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható: a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban kötnek határozott időre, mint a teljes munkaidőre szóló szerződések. Magas azoknak az eseteknek a száma, amikor egyszerre többféle atipikus jellemvonás egyesül egy foglalkoztatási formában.^[79] Magyar viszonylatban korábban az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének becsült adatai alapján a részmunkaidőben és határozott idejű munkaviszonyban dolgozók foglalkoztatása elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek körében jelentkezett.^[80]

[57] Az [Mt. 192. § \(1\) bekezdése](#) alapján a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni úgy, hogy a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, akkor tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. A munkaviszony időtartama meghatározható az elvégzendő munka megjelölésével, vagy meghatározott esemény bekövetkezésének megjelölésével, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munka időtartama, az esemény bekövetkezése a szakmai és az általános tapasztalatok, illetve a munka természete alapján megközelítő pontossággal előre látható.^[81] A bírói gyakorlat részletesen elemezte azt az (egyébként jellemző) esetkört, amikor a határozott időre szóló munkaszerződés egy másik munkavállaló távolléte miatt, annak helyettesítése céljából jön létre. Az Mt.-nek sem a hatályos, sem a korábbi rendelkezéseiből^[82] nem következik kényszerűen, hogy a felek a munkaszerződésben a helyettesített munkavállaló távollétének jogcímét vagy várható időtartamát megjelöljék, így önmagában ennek elmaradása a munkaszerződés e kikötését nem teszi érvénytelenné. Ugyanígy, a felek által ismert módon gyermek gondozása miatt fizetés nélküli szabadságot igénybe vevő munkavállaló távollétének idejére a távollévő munkavállaló nevére és a távollét idejére való utalást tartalmazó szerződéses kikötés nem érvénytelen,^[83] az alkalmas arra, hogy a határozott idő megállapítható legyen. Ha az időtartam meghatározása egyébként pontatlan, a lejárat időpontja objektíve bizonytalan, a munkaviszony határozott időre szólónak tekintendő.^[84]

[58] Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető, és ebben az esetben az ötéves felső korlátot is figyelmen kívül lehet hagyni az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok tekintetében [Mt.

192.§. (3) bekezdés]. Az EU tagállamain kívül honossággal rendelkező állampolgárok magyarországi munkavállalásához engedély szükséges, így velük munkaszerződés az abban meghatározott időre köthető.^[85] A hatósági engedélyhez kötött munkavégzés tekintetében tehát elképzelhető, hogy a felek között akár tíz-húsz éven keresztül is érvényesen fennállhat mindig újabb határozott idejű jogviszony.^[86]

[59] A határozott idejű munkaviszonyok meghosszabbításával és megszüntetésével kapcsolatban az Európai Unió joga is tartalmaz szabályokat. Az 1999/70/EK irányelv^[87] célja az általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás^[88] végrehajtása. E keretmegállapodás célja az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásához szükséges keret megállapítása. A keretmegállapodás kimondja, hogy „objektív okok” indokolhatják az egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok vagy munkaszerződések megújítását. A megállapodás azt is kimondja, hogy a tagállamok meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaviszonyokat mely feltételek mellett tekintik „egymást követőnek”, illetve határozatlan időre szólónak.

[60] Az irányelvel összhangban tartalmazza az Mt. azt a szabályt, amely szerint határozott időtartamra legfeljebb 5 évre lehet szerződést kötni a munkavállalóval, amely időtartamba bele kell számítani a munkáltató és a munkavállaló között korábban létesített határozott idejű munkaviszonyok időtartamát is, ha az előző munkaviszony megszűnésétől az újabb határozott idejű munkaviszony kezdetéig hat hónap még nem telt el [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Az ötéves szabály alól kivételt jelentenek a vezető tisztségviselők. [A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénynek](#) (Ptk.) a gazdasági társaságokra vonatkozó szakasza szerint a vezető tisztségviselőket határozott időre kell megválasztani, újraválaszthatók és bármikor visszahívhatók.

[61] Az Mt. egyik újítása közé tartozik, hogy megszüntette azt a korábbi szabályt [[1992-es Mt. 79. § \(6\) bekezdés](#)], amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, illetve azt a rendelkezést sem alkalmazza, amely szerint a harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amely időtartamra eredetileg létrehozták. Az Mt. miniszteri indokolása szerint a gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele.^[89] A hatályos Mt. szerint abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre az Mt. az általános szabályt rendeli alkalmazni, vagyis az Mt. 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt – ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el. Ha a felek tényleges szándéka a munkaviszony fenntartására irányul, úgy az érvénytelenségi okot a munkaszerződés írásba foglalásával könnyen orvosolhatják. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat megfizetni a munkavállalónak, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Kozma Anna szerint a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás miatti érvénytelenség esetében a munkáltató hibája mindig megállapítható, hiszen a törvény a munkáltató kötelezettségévé teszi a munkaszerződés írásba foglalását.^[90]

[62] Cséffán József szerint a határozott időre szóló munkaviszony azonos felek közötti ismételt (egymást követően többszöri) létesítésének, illetve hosszabbításának általában nincsen törvényes akadálya, de a munkaviszony atipikus jellegére tekintettel a határozott időtartamú foglalkoztatásra csak kivételesen kerülhet sor, ezért csak a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása ad

törvényes lehetőséget a hosszabbításra azonos felek között. Kozma szerint

ha a munkavállaló a kikötött határozott idő lejártát követően továbbra is dolgozik, a munkáltató pedig ezt elfogadja, tudomásul veszi, másként mondva a munkavállalót foglalkoztatja, ezzel a munkaviszony létrejön, meghosszabbodik. Más kérdés, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, írásba foglalás nélkül pedig a munkaviszony érvénytelen.^[91]

[63] A határozott idejű munkaviszony ismétlődő, visszaélészerű gyakorlásával kapcsolatban a hatályos szabályozásból levezethető a határozott idő lejártá utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása is. Álláspontunk szerint a továbbfoglalkoztatás esetén munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra kerül sor; itt a munkáltató mindenképp mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. És bár írásba foglalás nélkül is létrejöhet munkaviszony, az írásba foglalás elmaradása nyilvánvaló bizonyítási nehézségeket fog okozni a gyakorlatban a tekintetben, hogy a munkaviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata – ez ugyanis a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, s ha igen, mennyivel, vagy éppen határozatlan idejűvé alakul-e. Mivel nyilvánvaló, hogy a határozott időben kifejezetten meg kell állapodni, amelyet az írásba foglalás megfelelően igazolhat, ennek folyamánya a határozatlan idejű kontraktus lehet. Az 1992-es Mt. alapján kialakult automatizmusok könnyen *contra legem* értelmezéshez vezethetnek viszont akkor, ha elmulasztjuk vizsgálni a felek szerződéses akaratát az írásbeli munkaszerződés nélküli foglalkoztatás esetén.

[64] A határozott idejű jogviszonyok közös megegyezéssel történő meghosszabbításához az objektív ok megkövetelése a korábban hatályos jogban előírt, a munkáltató jogos gazdasági érdekének a fennállásához képest újdonság volt az Mt. elfogadott szövegében, és egyúttal további kívánatos korlátozás is lett volna, de hatályba már a lényegesen szelídebb „jogos munkáltatói érdek” megkövetelése került. A korábbi Mt.-re alapított bírói gyakorlat alapján, ha a munkáltató hibájából nem tudja a munkavállaló megszerezni az előírt képesítést, és emiatt létesítenek a felek újabb és újabb határozott idejű munkaviszonyt, a munkáltató nem hivatkozhat saját jogos érdekére.^[92] Szintén jogszabálysértő az a munkáltatói indok, amely szerint a munkáltató meg akart győződni a munkavállaló azon képességéről, hogy képes ellátni a rábízott feladatot,^[93] illetve, ha a munkaszerződés ismételt határozott időre való módosítására azért kerül sor, mert a munkáltató lehetőséget kíván biztosítani a munkavállalónak egy hosszabb tanulási idő révén a munkaköri feladatok elsajátítására, e körülmény a határozott idős foglalkoztatást még nem teszi jogszerűvé.^[94] A bírósági döntések alapján szintén egyértelmű, hogy az objektív ok fennállásának körébe nem sorolhatók a munkáltató rendes gazdálkodása során előforduló ingadozások, de elfogadható, ha a munkáltatónál a szokásos üzletmenetet meghaladó, egy adott, jól körülírható munka elvégzése válik szükségessé, és erre tekintettel kerül meghosszabbítása a határozott idejű munkaviszony.^[95]

[65] A határozott idejű munkaszerződés mint atipikus jogviszony szociális megközelítése azt sugallja, hogy az e módon foglalkoztatott munkavállalók hátrányosabb munkajogi helyzetben vannak, mint a határozatlan időben foglalkoztatottak. Munkajogi értelemben azonban fontos megállapítani, hogy a két jogviszony egyenrangú, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők nem igényelnek a bíróságtól sem „pozitív diszkriminációt”. Erre mutat rá a Gyulai Törvényszék jogerős ítélete is, amelynek indokolása a következőket tartalmazza:

Téves az a kiindulási alapja (ti. az elsőfokú bíróságnak), hogy a bíróságnak oltalmaznia kell a határozott idejű munkaviszonyt a határozatlan idejű munkaviszonnyal szemben. (...) Az átszervezés, a létszámcsökkentés, illetve a munkáltató működésén belül a munkáltató szervezeti felépítésével, vagy egyéb

munkaszervezési kérdésekkel összefüggő felmondási okok valóságán túl azok életszerűsége, indokoltsága, eredményessége nem vizsgálható. Jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem egyéb olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek [->[munkajogi viták](#)]. Nem vizsgálhatja a bíróság, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalót.^[96]

[66] Az [1992-es Mt. 88. §-a](#) a határozott idejű munkaviszonyt – a próbaidő alatti megszüntetés mellett – csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással engedte megszüntetni. Ezen felül lehetővé tette az e munkaviszonyok munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetését is, azonban ebben az esetben a hátralévő időre, de maximum egy évre járó átlagkereset megfizetését rendelte el [88. § (2) bekezdés]. A felek az új Mt. rendelkezéseinek értelmében hasonlóan megszüntethetik a munkaviszonyt a próbaidő alatt, közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással, illetve kivételes esetben felmondással.

[67] A munkáltató felmondással szüntetheti meg a határozott idejű munkaviszonyt a felszámolás vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.^[97] A munkáltatói felmondás esetén alkalmazni kell a felmondási védelem, a felmondási idő és a végkielégítés szabályait.

[68] A határozott idejű munkaviszony esetén a munkavállalói felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 67. § (2) bekezdés]. Pethő szerint ilyen ok lehet, ha a munkáltató működési helyét a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest megváltoztatja, és a munkába járás indokolatlan többletterhet róna a munkavállalóra. Súlyos oknak minősülhet továbbá, ha a munkavállaló családi körülményeiben olyan változás következik be, amely esetén tőle a munkaviszony fenntartása nem elvárható, de figyelembe kell venni ebben az esetben az adott helyzetben az általában elvárhatóság mértékét.^[98]

[69] Az [Mt. 79. § \(2\) bekezdés](#) értelmében a munkáltató megszüntetheti a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással is, de ebben az esetben köteles a munkavállalónak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat kifizetni.

6.2. Részmunkaidős foglalkoztatás

[70] A részmunkaidőben történő foglalkoztatás (*part time work*) meghatározásakor egyrészt jogszabályi, másrészt szakirodalmi forrásokra támaszkodhatunk, amelyek definíciói gyakran egymásnak ellentmondó tárgyköröket vonnak a fogalom alá.

[71] Az EU 97/81/EK irányelve^[99] alapján részmunkaidőben foglalkoztatott az a munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.^[100] Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség.^[101] E meghatározás a lehető legtágabban értelmezi a részmunkaidő fogalmát, ugyanakkor az irányelv átültetése során láthatjuk, hogy az egyes államok eltérően értelmezik a szabályt. Az Európai Bíróság álláspontja szerint ez az átültetési sokféleség elfogadható, hiszen a 97/81 irányelv (11) preambulum bekezdésének szövegéből következik, hogy a részmunkaidős

foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak nem az a célja, hogy egymással teljes összhangba hozza a részmunkaidős munkaszerződésekre vagy részmunkaidős munkaviszonyra vonatkozó nemzeti szabályokat, hanem csupán az, hogy általános elvek és minimumkövetelmények megállapításával egy általános keretet hozzon létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról.^[102] Nemzetközi kutatásai alapján Kalleberg megállapítja, hogy az Egyesült Államokban a 35 óránál kevesebb heti munkaidőben foglalkoztatottakat tekintjük részmunkaidősöknek, míg Kanadában és az Egyesült Királyságban a 30 óra számít „vízváltónak” teljes és részmunkaidő között. Franciaországban a teljes munkaidő heti 35 óra, az ennél 20%-kal kevesebbet dolgozókat tekintik részmunkaidősnek, míg Németországban 36 óra a határ. Mindezekhez képest is eltérést jelent Japán, ahol a munkakör és a munka jellege határozza meg a részmunkaidős foglalkoztatás tényét, és egyes kutatások szerint a részmunkaidős japán munkavállalók 20-30%-a valójában óraszámban ugyanannyit dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak.^[103]

[72] Munkajogi szempontból Bankó megállapítja, hogy a részmunkaidő fogalma nyugvóponton lévőnek tekinthető, legalábbis jogi szempontból,^[104] amely állítás véleményünk szerint vitatható, hiszen ugyanazon jelenségről van szó, amelynek értelmezésében a többi tudományterület képviselői, illetve a statisztikák készítői nem értenek egyet, így a fogalmi keretek sem tekinthetők véglegesen rögzítettnek. Érdekesség, hogy Bankó később maga is azt írja az EU 97/81/EK irányelvvel összefüggésben, hogy mivel nem kerül precíz meghatározásra az, hogy kit kell és kit nem kell a részmunkaidőben foglalkoztatottak csoportjába tartozónak tekinteni, az egységes fogalomhasználat lehetőségéről – arról, hogy közeledjenek valamelyest a különböző részmunkaidő-definíciók – lemondott a közösség.^[105] Fentiek alátámasztására szolgál az OECD 1997-es tanulmánya is, amely mintegy 15 oldalon keresztül foglalkozik a részmunkaidő definiálásával, illetve annak nehézségével, minthogy az egyes államok a teljes munkaidő mértékében sem egységesek, így a részmunkaidő meghatározása még ennél is nehezebb, amennyiben az adatokat nemzetközi összehasonlításban szeretnénk elemezni.^[106]

[73] Magyarország viszonylatában a hatályos [Mt. 45. § \(4\) bekezdése](#) alapján eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A korábbi Mt. alapján a Legfelsőbb Bíróság egy harangozó munkakörben foglalkoztatott személy vonatkozásában a részmunkaidős foglalkoztatás tényét a munkavállaló munkaidejének következtetéssel történt megállapításával határozta meg, amikor szakértő igénybevételével feltételezte, hogy a munkaköri leírás alapján heti 15,42 óra volt szükséges a fél munkaköri feladatainak ellátásához.^[107] Az Mt. alapján azonban, ha a felek nem állapodnak meg konkrétan a munkaidőben, akkor főszabály szerint a munkaviszony teljes munkaidőre jön létre.

[74] Az [Mt. 88. § \(1\) bekezdés](#) alapján a munkaidő lehet teljes munkaidő vagy részmunkaidő, amelynek mértéke a 92. § (1) bekezdés alapján teljes napi munkaidő esetében napi nyolc óra, amelyet a jogszabály általános teljes napi munkaidőként azonosít. A 92. § alapján a felek ettől eltérhetnek (tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör), illetve jogszabály is állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt.^[108] A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő világos elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt, mert ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bértétel időarányos része jár.^[109]

[75] A részmunkaidőtől megkülönböztetjük azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre elsősorban a fokozott veszéllyel járó munkahelyek illetve munkakörök adnak indokot, de ilyen ok nélkül is megállapodhatnak a felek a rövidebb munkaidőben.^[110]

[76] A rövidített munkaidő (*short time work*) alatt értjük azt a foglalkoztatási formát, amely során az átmenetileg nehéz helyzetbe került vállaltoknál a létszámleépítés helyett kíván alternatívát adni a munkaidő átmeneti csökkentésével. A jól felépített rövidített munkaidős rendszer egyszerre

méltányos és hatékony: képes megtartani a vállalkozás számára értéket jelentő munkaerőt úgy, hogy a nehezebb időszakban csökkentett kapacitással, rövidített munkahéttel vagy kevesebb munkaórával foglalkoztatja a munkavállalót. A rövidített munkaidő lényege, hogy a munkavállaló munkaviszonya módosított tartalommal továbbra is fennáll az adott munkáltatónál.^[111]

[77] Minthogy a munkaviszony főszabály szerint teljes munkaidőre jön létre, a részmunkaidős foglalkoztatás kivételes, a felek megállapodásán alapuló atipikus munkaviszony, amelynek részletszabályait az Mt. általános szabályai között, kivételként vagy eltérési lehetőségként megfogalmazva találjuk.

[78] A részmunkaidős munkaviszony létrejöhet ilyen tartalmú munkaszerződés megkötésével, illetve a munkaszerződés módosításával is. Ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva – jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel – dönt a módosításra irányuló ajánlat elfogadásáról, amelyről a munkáltató tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni. Az Mt. 61. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig (három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig) köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A munkaszerződés módosításának kötelezettsége azon munkavállaló tekintetében is fennáll, aki a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokra nem volt jogosult. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, de a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg. Véleményünk szerint e szakasz kedvezőtlen helyzetbe hozhatja azt a munkáltatót, aki olyan helyzetben is szembesülhet a munkaviszony módosításának kényszerével, amikor a részmunkaidős foglalkoztatás a munkaviszony jellegével nem összeférhető (például egy éjszakai portás esetében). Ez a munkavállalói oldalon jelentkező egyoldalú hatalmasság, illetve annak megjelenése az Mt.-ben ugyanakkor megfelel a nemzetközi trendeknek, ahogy az az előző pontban ismertetésre került.

[79] A részmunkaidő támogatásának egyik fontos eszköze az Mt.-nek az a szakasza, amelynek értelmében a munkáltató az átjárhatóság elősegítésének érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, amelyekben a munkaszerződés módosítására lehetőség van (Mt. 61. §).

[80] A munkabér tekintetében a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében főszabályként legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Bankó szerint a munkaidő mértékével kizárólag az időbér függ össze (tehát csak ez arányosítható), más juttatások (legyenek azok pénzbeliek, például prémium, pótlékok stb., vagy természetbeliek, például étkezési hozzájárulás, különböző cafeteriajuttatások stb.) nem „függenek össze a munkaidő mértékével” (azaz nem arányosíthatóak).^[112] Véleményünk szerint azonban gyakran alkalmaznak a felek ezzel ellentétes megállapodásokat, amely nem feltétlenül jogszerűtlen.

[81] Amennyiben a munkáltató a munkaidő egyenlőtlen beosztásával foglalkoztat részmunkaidős munkavállalót, a napi munkaidő hossza lehet négy óránál rövidebb is (Mt. 99. §). Bankó szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabálya teremt meg az ún. „minimumórás” részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, de a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja, vagyis a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak.^[113]

[82] Az [Mt. 101. § \(1\) bekezdés f\) pontja](#) alapján vasárnapra rendes munkaidőbe akkor osztható be a

munkavállaló, ha öt rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatják. Ebben az esetben nem kell az egyik heti pihenőnapnak kötelezően vasárnapra esnie, amely eltérést jelent a heti pihenőnapok kiadásának általános rendjétől.

[83] A munkaviszony megszűnése tekintetében az Mt. általános szabályai is ugyanúgy érvényesülnek a részmunkaidős munkavállalókra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra, amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános alapelvből (->[munkajogi alapelvek](#)) is következik. Felmondásnál megilleti a munkavállalót a felmentési idő, érvényesülnek rá a felmondási tilalmak és korlátok, és természetesen – átlagkeresetével arányosan – megilleti őt a végkielégítés.

6.3. Behívás alapján történő munkavégzés

[84] Az Mt.-hez kapcsolódó miniszteri indokolás szerint a behívás alapján történő munkavégzés intézménye számos ország munkajogában ismert (*call on work, Arbeit auf Abruf*). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni.^[114] A miniszteri indokolás az atipikus munkaviszonynak e fajtáját úgy értelmezi, mintha ez a foglalkoztatási forma a munkavállaló döntése volna, vagy képességei, hiányosságai predesztinálnák erre, ugyanakkor a gyakorlat alapján a behívásos munkavégzés inkább a szezonális jellegű munkák esetében jellemző, ahol ez a munkavégzési forma inkább a munkáltatói érdekeket szolgálja, mintsem a munkavállaló képességeire vagy akarataira lenne visszavezethető. A miniszteri indokolásban angol nyelvű területről idézett *call on work* megnevezésű lehet, mert ezalatt az intézmény alatt elsősorban a készenléti munkaidőt érti a jogalkotó, és nem a behívásos atipikus munkaviszonyt. Fentiek indokán meg kell említenünk a behívásos munkaviszony hasonlóságát a készenléti jellegű munkakör hatályos magyar szabályaihoz ([Mt. 91. §](#)). Egy munkakör két szempontból lehet készenléti jellegű: egyrészt a munkavállaló munkaköri feladatainak jellege miatt, hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, másrészt akkor, ha a munkavégzés a munkakör sajátosságaira tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest számottevően alacsonyabb igénybevétellel jár. Az előbbi esetre példa a baleset, elemi csapás vagy hiba elhárítására létrehozott munkakörök, az utóbbira az éjszakai portás munkaköre.^[115] E munkaviszonyok jellemzője, hogy teljes munkaidős jogviszonyként jönnek létre, vagyis atipikusságuk a munkakörben rejlik és nem a munkaviszony jellegében.

[85] A behívás alapján történő munkavégzés a magyar jogban a részmunkaidős foglalkoztatás speciális esete, amelynek keretében a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét ([Mt. 193. §](#)). A munkavégzés kezdetét és végét a munkáltató határozza meg, azzal a feltétellel, hogy a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. A munkavállalónak tehát akkor kell a munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, amikor a munkáltatója behívja.

[86] A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amellyel összefüggésben elmondható, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő. Amennyiben a munkaidőkeret végéig a munkáltató a munkavállalót nem osztotta be munkavégzésre kellő óraszámban, úgy az állásidő szabályait kell megfelelően alkalmazni. Szintén alkalmazni kell az Mt. 156. §-a szerinti átalánydíjazásra vonatkozó szabályokat is.

[87] A törvényi szabályoktól a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el, kollektív szerződés azonban a törvénytől eltérően, szabadon megállapíthatja e munkaviszonytípus szabályait.^[116]

6.4. Több fél a munkaviszonyban: megosztott munkakör és több munkáltató által létesített munkaviszony

[88] Az Mt. az atipikus munkaviszonyok között nevesíti a munkakör-megosztást és a több munkáltató által létesített munkaviszonyt. Közös jellemzőjük az, hogy a megszokott munkáltató-munkavállaló viszonyrendszerbe egy „harmadik” szereplő kerül, így hozva létre a többes jogalanyiség különleges formáját. Azért is tekinthetjük e viszonyokat atipikusnak, mert a munkaviszony tradicionálisan két fél között jön létre. Egyes álláspontok szerint a munkakör megosztása a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális eseteként fogható fel azzal a különbséggel, hogy míg a részmunkaidős foglalkoztatásnál a munkakör ellátására csak a teljes munkaidő egy meghatározott hányadában van szükség, addig munkakör megosztásánál a munkaköri feladatok ellátása főszabály szerint teljes munkaidőben folyik, de a teljes munkaidőben több munkavállaló, akár egymást váltva végzi el a munkát.^[117] Ez a megközelítés abból a szempontból támadható, hogy a jogszabály nem írja elő az egy munkavállalóra eső munkaidő hosszát, így előfordulhat az is, hogy két teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló látja el a megosztott munkaköri feladatokat. A több munkáltató által létesített munkaviszony Mt.-ben is megjelenítendő szabályozását a gyakorlat hívta életre, hiszen számos olyan munkakör figyelhető meg, ahol ugyanazt a feladatot több megbízó részére végzi el a munkavállaló (például könyvelők, portások, adminisztratív alkalmazottak). Ezen új atipikus munkaviszonyokkal kapcsolatban ugyanakkor rögzítenünk kell, hogy a törvény által nem szabályozott kérdésekben a bírói gyakorlat még nem alakult ki, ezért a következőkben felvetett, konfliktusokkal terhelt kérdések tisztázása a jogalkalmazókra hárul.

[89] Kártyás ugyanakkor megállapítja, hogy már a XX. század elején is találunk példát arra, hogy több személy áll a munkavállalói pozícióban. Nem volt akadályá ugyanis a felek olyan megegyezésének, hogy egyes esetekben a munkavállaló helyettest állíthat maga helyett, sőt ez akár kötelező is lehetett. A helyettes viszont nem a munkáltatóval, hanem azzal a munkavállalóval került munkaviszonyba, akit helyettesített, mivel a jogviszonyt úgy tekintették, hogy a munkáltató az eredeti munkavállaló kötelezettségének teljesítéseként vette igénybe a helyettes munkáját, ezért ebből a kapcsolatból – külön kikötés hiányában – nem keletkezett munkaviszony közöttük. Ugyanez volt irányadó akkor is, ha a munkavállaló segédmunkást (teljesítési segédet) vett igénybe, amit a munkaszerződésben kötelezettségként ki lehetett kötni.^[118]

[90] Tekintettel arra, hogy mind a megosztott munkakörben történő foglalkoztatás, mind a több munkáltató általi foglalkoztatás szabályait az Mt. igen szűkszavúan rendezi, az Mt. tipikus munkaviszonyra irányadó szabályaira figyelemmel a munkaszerződésben célszerű minél több kérdést részletesen rendezni, hogy a felek között kialakuló vitás kérdések tényszerű alappól kiindulva legyenek megítélhetők.

6.4.1. A munkakör megosztása

[91] Az [Mt. 194. § \(1\) bekezdés](#) értelmében a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. A magyar szabályozás nem követi azt a nemzetközi trendet, amely a megosztott munkakör esetében két munkavállaló között osztja meg a munkakört, hanem lehetőséget enged kettőnél több munkavállaló közötti munkakörmegosztásra is. Ennek abból a szempontból lehet jelentősége, hogy a megosztott munkakörben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló napi munkaidejének az Mt. 99. § (1) bekezdése alapján a napi 4 órát el kell érnie. Ha a megosztott munkakörben részmunkaidőben foglalkoztatják a munkavállalókat, akkor ez a napi minimum rájuk nem vonatkozik.

[92] A munkakör megosztása a munkavállalóktól adott esetben többet vár el, mint a szokásos munkavégzés, hiszen a munkavállalók köteleztek magukat arra, hogy az egyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő másik munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeket

teljesíti, azaz két 4 órás munkakör megosztásban dolgozó munkavállaló estében az egyikük betegsége esetén a másik 8 órát köteles dolgozni [Mt. 194. § (1) második mondata alapján]. Ez a munkáltatónak nagyobb biztonságot ad, hiszen a munkafeladatokat biztosan ellátja valaki. A munkáltató számára további előnyt jelenthet, hogy szabadságolások esetén ebben a formában könnyebben megoldható a helyettesítés. Ezáltal a munkavállalók a folytonosságot tudják biztosítani, állandó készenléten, ügyeletet tudnak fenntartani és azokban az időszakokban, amikor a munkateher átmenetileg magasabb, több munkavállaló munkaerejére számíthat a munkáltató.

6.4.2. A több munkáltató által létesített munkaviszony

[93] Az [Mt. 195. § \(1\) bekezdése](#) alapján több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg. A munkavállaló a munkavégzés természetétől, illetve a munkaszerződésben meghatározottaktól függően teljesítheti munkaköri kötelezettségeit egyidejűleg mindegyik munkáltató részére, a felmerülő munkafeladatok sorrendjében, vagy a munkáltatók aktuális rendelkezése szerinti ütemezésben.

[94] Az Mt. 195. § (2) bekezdés alapján a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkabérfizetésen túl a munkáltatónak adminisztratív többletkötelezettségei is vannak, mivel *az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.)* vonatkozó rendelkezései szerint a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti.^[119] A több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a 3. pont szerinti bejelentésben a kijelölt munkáltató bejelenti az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató adóazonosító számát, nevét, elnevezését, székhelyének címét, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét.^[120] Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás szerint a bérfizetésre kijelölt munkáltató személye független attól, hogy a munkáltatók egymás között hogyan állapodtak meg a költségek viselésében. Az egyes munkáltatók között elszámolási jogviszony jön létre, hiszen a munkabér fizetésére kötelezett munkáltató egy összegben fizeti meg a munkavállaló munkabérét.

[95] A fentiek tükrében érthető garanciális szabály az Mt. 195. § (3) bekezdés, amely szerint a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

[96] Az Mt. 122. § (1) bekezdése alapján a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. Gyakorlati problémákat vet fel az a kérdés, hogy több munkáltató esetén hogyan adható ki a szabadság, különösen abban az esetben, amikor a munkavállaló az évi 7 munkanap szabadságával szeretne rendelkezni, amelyeket a munkáltató az ő kérésének megfelelően köteles kiadni.

6.5. Távmunkavégzés

[97] A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják [[Mt. 196. § \(1\) bekezdés](#)]. A közgazdasági szakirodalom távmunkán azt érti, „hogy az ember munkaadójától vagy megrendelőjétől, ügyfelétől egy bizonyos távolságban dolgozik, akár otthon, akár útközben, akár pedig egy helyi távmunkaközpontban.”^[121]

[98] Forgács Tamás a távmunkatípusokat az alábbiak szerint csoportosította:

- otthoni távmunka, ha a távmunkás havonta legalább egyszer otthon végez munkát, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételére szükséges technológiai berendezéssel, távmunkában végezhető feladatokat kap;
- mobil távmunka, amely a vevők elvárásaihoz, a piac igényeihez leginkább alkalmazkodó forma, mely esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően;
- távmunkaházban végzett távmunka, amelynek lényege, hogy a munkáltató telephelyétől távol eső irodában végzi a munkavállaló a tevékenységét.

Az első tételhez megjegyezzük, hogy a fenti definíció nem pontos abban az értelemben, hogy a hatályos Mt. szerint távmunkaviszony létrehozásához kifejezetten a felek erre irányuló szándéka szükséges, vagyis a távmunkaviszony nevesítése a munkaszerződésben.

[99] Az ILO által megfogalmazott definíció szerint valamennyi nem munkaadói központban teljesített munkát távmunkának kell tekinteni, a definíció nem tartalmazza a távközlési eszközön való továbbítás szükségességét. A távmunka különböző formáit ismeri a szakirodalom (jogi és gazdasági) aszerint, hogy milyen csoportosítási szempontot választunk.

[100] Breinerné Varga Ildikó a távmunka alábbi csoportjait azonosítja:

- A munkavégzés helye szerint lehet: otthonvégzett, közeli munkaközpontban végzett, vagy mobil munkavégzés, kiegészítő munkavégzés vagy virtuális irodában végzett távmunka.
- A munkavégzésre fordított idő szerint beszélhetünk alkalmi/eseti/mellékesen végzett távmunkáról, elsődleges/teljes távmunkáról vagy részleges távmunkáról.
- Munkajogi formája szerint lehet alkalmazottként, (al)vállalkozóként vagy eseti megbízás alapján végzett távmunka.
- Földrajzi kiterjedése szerint helyben végzett munka, agglomerációban végzett munka, regionális távmunka vagy határon átnyúló munka határozható meg.
- A végzett tevékenység jellege szerint pedig megkülönböztethetők mobil szakmák, számítógépes manuális tevékenység vagy számítógépes kreatív/szellemi munka.^[122]

[101] A jogtudományban Prugberger Tamás és Kenderes György két csoportot azonosít a távmunkaviszonyon belül: (1) amikor a munkavállaló munkája egy részét a munkahelyén, másik részét pedig a saját lakásán végzi és (2) a kizárólagosan otthon végzett „képernyős feldolgozó, vagy egyéb ilyen jellegű tevékenység”.^[123] Ezen utóbbi fogalomhasználat igencsak egyedinek tekinthető a jogi szakirodalomban.

[102] A fogalommeghatározás körében kizárólag jogi aspektusokat szem előtt tartva a következőket állapíthatjuk meg: a távmunka és a bedolgozó munka definícióját a hatályos Mt. adja, így ezek elhatárolása nem jelent problémát. Az „otthoni munka” fogalma jogilag nem releváns, a felek közötti szerződés lényeges tartalmi elemei alapján jelentheti mind a távmunkát, mind a bedolgozó munkát.

[103] A távmunka Cséffán szerint a szintén a munkáltató telephelyétől eltérő helyen végzett bedolgozó tevékenységtől abban különbözik, hogy ennek alapján nem csupán tipikusan teljesítménykövetelmény alapján végezhető, egyszerű (általában fizikai) munkák elvégzésére kerülhet sor, hanem összetett, magas kvalifikációt és önálló munkavégzést kívánó feladatokra, melyek korszerű jogi keretet igényelnek.^[124] A távmunkaviszonyt és a bedolgozó munkaviszonyt az irodalomban gyakran együtt kezelték, aminek Bankó szerint az lehet az oka, hogy kezdetben valóban csak az otthon végzett számítógépes munkákra használták a távmunka fogalmát. Később azonban a bedolgozó úgy jelent meg, mint kizsákmányolt manufaktúramunkás, míg a távmunkás jól fizetett és nagy szabadsággal bíró alkalmazottként.^[125]

[104] A távmunkaviszony a munkáltató és munkavállaló között jön létre, kifejezetten távmunka végzésére vonatkozó szerződés megkötésével. A távmunkavállalók alanyai tekintetében részletes statisztikai adatok állnak rendelkezésre. A munkavállalókat Szabó Katalin az alábbi csoportokra bontja:

1. Ipari távmunkás, aki kizárólagosan otthoni munkát végez, amely foglalkoztatási forma különösen az önfoglalkoztató vidéki munkavállalókra jellemző. A legtöbb ilyen munkás nő, és gyakran alulfizetett. 2. Az alacsonyabban kvalifikált hivatali teledolgozók körébe soroljuk a programozókat és vevőszolgálati alkalmazottakat. 3. A harmadik csoportban helyezkednek el a távszakértők és telemenedzserek, akik részben az irodában, részben pedig otthon végzik munkájukat.^[126]

[105] Forgács definiálja a munkavégzési helyek között a távmunkaházat mint olyan irodahelyiséget, ahol a munkavégzők munkafeladatokat látnak el az őket foglalkoztató munkáltató számára oly módon, hogy a felek között munkaviszony áll fenn. A távmunkaházban korlátozott számú munkáltató munkavállalói dolgoznak, a munkáltatóval való kapcsolatot (a távmunka fogalmának megfelelően) informatikai, kommunikációs eszközzel tartják fenn. A távmunkaházakat a helyfüggetlenség és a szervezeti felépítéstől való függetlenség választja el a telephelyektől, vagyis ugyanolyan felszereltség mellett a távmunkaháznak bárhol létrehozhatónak kell lennie, nem tartalmazhat helyfüggő funkciókat.^[127]

[106] A korábban ismertetett általános szabályokra visszautalva a felek megállapodása alapján a távmunkavégzés a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálatot követően engedélyezi. Szintén munkavédelmi előírás, hogy távmunka csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható. A munkahelyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.^[128]

[107] A távmunkavégzéssel kapcsolatban az Mt. nem határozza meg a munkabérre, valamint a költségviselésre vonatkozó részletes szabályokat, így főszabályként azokat a felek megállapodása tartalmazza. Ugyanakkor az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás is hivatkozza a Távmunka Keretmegállapodást, és tartalmazza a következő mondatot:

A munkavállalót el kell látni a megfelelő információkkal, *költségeit fedezni kell*, biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkafeltételekre vonatkozó szabályok érvényesülését és a speciális oktatáshoz való hozzáférés lehetőségét.^[129]

[108] A távmunkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalóra nézve a 196. § (5) bekezdésében foglalt szabály, miszerint a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson először talán furcsának tűnhet, ugyanakkor szoros kapcsolatban áll a munkaegészségügyi és hatékonysági kutatások eredményeivel. A különböző kutatások tapasztalatai szerint a kizárólag otthon végzett távmunka – pozitív környezeti és regionális hatásai ellenére – különböző pszichoszociális és gazdasági kihatásai miatt tartósan nem alkalmazható hatékonyan, ezért elterjedésének korlátai vannak.^[130] Nagy-Britanniában végzett kutatások tartós, kizárólag otthoni távmunka esetében egyenesen teljesítményromlást mutattak ki, ami az izoláltságra, a nem megfelelő információellátottságra, az informális kollegiális kapcsolatok hiányára volt visszavezethető.^[131] Ezzel szemben a csak részben otthon végzett távmunka, illetve a kiegészítő jellegű távmunka rendkívül gyorsan terjed, és a ténylegesen otthon végzett munka aránya egyre csökken. Míg egyik oldalon a foglalkoztatás, a munkavégzés formái egyre rugalmasabbá válnak, a másikon a távmunka hagyományosan vélt előnyei (mint például az ingázás költségeinek megtakarítása, a közlekedés okozta környezeti terhek mérséklése) tovatűnni látszanak.^[132]

[109] A legszélesebb közszolgáltatásban foglalkoztatott munkavállalói kört (pl. pedagógusok, szociális dolgozók) lefedő [1992. évi XXXIII. törvény](#) a közalkalmazottak jogállásáról a távmunkavégzésről nem rendelkezik, azonban az Mt. mint háttérjogszabály alapján – mivel a Kjt.

ezen szabályok alkalmazását nem zárja ki – a távmunkavégzésre vonatkozó Mt. rendelkezések – azon munkakörök esetében, ahol fogalmilag nem kizárt – alkalmazhatóak. A 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról alapján az egészségügyi és az egészségügyben dolgozókra is a közalkalmazottakra is azonos szabályozás vonatkozik.

[110] Az ún. „közsférás” jogviszonyokkal összefüggésben fontos kiemelni, hogy a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról elkülönülten szabályozza a távmunkát és az otthoni munkavégzést. Az, hogy a jogalkotó szándéka szerint a távmunka és az otthoni munkavégzés elkülönülő fogalmak, jól mutatja, hogy a kormányzati igazgatásról szóló törvény (Kit.) és a különleges jogállású szervekről szóló törvény (Küt.) szabályai mind a kettőt eltérő szabályokkal tartalmazzák.^[133]

[111] A Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján 2018 I. negyedévében az alkalmazottak 3,7%-a, 144 ezer fő dolgozott távmunkában.^[134] A férfiak és a nők körében közel azonos volt a távmunkások aránya. A foglalkozási főcsoportokat vizsgálva szembetűnő (ugyanakkor valamennyire magától értetődő is), hogy míg a szellemi foglalkozásúak 7,9%-a (133,5 ezer fő) dolgozik távmunkában, addig a fizikai foglalkozásúaknak mindössze a 0,5%-a (10,6 ezer fő), ami megerősíti azt, hogy a távmunka döntően szellemi munkavégzés esetén lehetséges. A távmunkások legnagyobb hányada, 66,5%-a nem meghatározott rendszerességgel, 14%-uk előre meghatározott rendszerességgel, míg 19,5%-uk folyamatosan, a hét minden napján a munkahelyétől távol végezte a munkáját. A Központi Statisztikai Hivatal hivatkozott tájékoztatója kitér arra is, hogy ahogy nő az iskolai végzettség, úgy emelkedik a távmunkában dolgozó alkalmazottak aránya. Amíg az alapfokú végzettségűek 0,5%-a, addig a felsőfokú végzettségűek 9,7%-a dolgozik távmunkásként. A távmunkások aránya a matematikai, számítástechnikai és egyéb természettudományos képzési területen végzettek körében a legmagasabb, 16%.

[112] A pandémiahelyzetet övező közegészségügyi rendelkezések következményeként, 2020 tavaszán/nyarán a 750 ezer főt is meghaladta (17,3%) az alkalmanként vagy rendszeresen „távmunkát” végzők aránya a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján.^[135] Az idézőjel ugyanakkor nem véletlen, ugyanis a jogi szabályozással összefüggésben élénk vita dúl arról, hogy mennyiben is lehet megkülönböztetni a távmunkát az ún. „home officetől”.^[136] Noha a munkajogi szabályozás bizonyos pontokon eltérő, a statisztikai adatgyűjtés nem differenciál. A KSH megfogalmazásában távmunkában dolgozó az az alkalmazott, aki munkáját rendszeresen vagy alkalmanként a munkahelyétől eltérő helyen, informatikai és telekommunikációs eszközök igénybevételével végzi.^[137]

6.6. A bedolgozói jogviszony

[113] A bedolgozói jogviszony atipikusságát több vizsgálati szempont is megalapozza, így a munkavégzés helye, ideje, a munkavégzés eszközei, utasítási és ellenőrzési jogok gyakorlása, amelyek mind eltérést jelentenek a tipikus munkaviszonyhoz képest.

[114] A munkaviszony alanyai tekintetében lényeges különbséget nem találunk a tipikus munkaviszonyhoz képest, sem munkáltatói, sem munkavállalói oldalon. A munkakör tekintetében elmondható, hogy a jogviszony csak önállóan végezhető munkára vonatkozhat, amelynek megvalósítása során a munkáltató utasítási joga korlátozott: csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. A felek a munkaszerződésben ettől eltérően is megállapodhatnak, ahogy eltérhetnek a törvény kötetlen munkarendre vonatkozó szabályától is. Előírható például, hogy a munkavállaló a munkáltatónál irányadó általános munkarend szerinti napokon köteles a munkáját végezni, vagy a munkavállaló kötelezettségévé tehető a szabadság igénybevételének előzetes bejelentése vagy engedélyeztetése.^[138]

[115] A munkaszerződésben a munkavállaló feladatait nem munkakörszerűen kell megjelölni,

hanem meg kell határozni a munkavállaló által végzett konkrét tevékenységet, illetve a teljesítménybér megállapításához szükséges egyéb feltételek teljesülését.^[139] A tipikus munkaszerződésben a munkavégzés helye nem kötelező tartalmi elem [Mt. 45. § (3) bekezdés], azonban a bedolgozói munkaviszony esetében a munkavégzés helyének megállapítása kötelező. A munkavégzés helye lehet a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek közös megállapodásával meghatározott más hely. A kettő közötti érdemi különbség az ellenőrzési jogkörrel élő munkáltató viszonyában jelenik meg, mert a kapcsolódó garanciális szabályok szerint az ellenőrzés nem jelenthet sem a munkavállaló, sem pedig a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet, hasonlóan a távmunka szabályozásának ellenőrzésre vonatkozó cikkeiben foglaltakhoz.

[116] Míg tipikus munkaviszony esetében a munkavállaló a munkát a munkáltató eszközeivel végzi [Mt. 51. § (1) bekezdés alapján],^[140] addig bedolgozói munkaviszony esetében főszabályként a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkavállaló biztosítja. Nincs azonban akadálya annak, hogy a felek ettől eltérően állapodjanak meg, de ez a megállapodás érinti a bedolgozói költségtérítés azon részét, amely az eszközök használatával és amortizációjával függ össze. A munkáltató jellemzően akkor biztosítja a munkaeszközöket, amikor azok speciális jellegűek, jelentős költséggel beszerezhetők, vagy a munkavállaló számára egyáltalán nem hozzáférhetőek.^[141]

[117] Mivel a bedolgozói jogviszony keretében munkát végző munkavállaló a munkát önállóan, saját eszközeivel végzi, ezért részére költségtérítés jár. A bedolgozói munkaviszony esetében a költségtérítés magában foglalja a munkavégzés során, a munkavégzéssel összefüggésben felmerült tényleges költségeit. Ha a tényleges költség nem állapítható meg pontosan, a munkáltató költségtérítés-átalányt köteles fizetni a munkavállalónak. A költségviselésről azonban indokolt részletes megállapodást kötni, mert a kellően pontos szabályozás hiányában vitára adhat okot, hogy a munkavállaló pontosan mely költségei és milyen mértékben kerülnek megtérítésre.^[142]

[118] A bedolgozó díjazásának alapja csak teljesítménybér lehet. Teljesítménybér esetén a munkavállaló bére a munkateljesítményen alapul, a bért a munkáltató által meghatározott teljesítménykövetelmény (norma) és a teljesítménybér-tényező (pénzben megadott érték) szorzataként adják meg. A teljesítménykövetelményt olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján kell meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára.^[143]

[119] A bedolgozói jogviszony jellegéből következik, hogy a munkavállalót sem munkabér, sem költségtérítés nem illeti meg, ha neki felróható okból nem felel meg a teljesítés az előírt feltételeknek. Ha azonban a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználja, úgy a munkavállaló arányos díjazásban részesül és költségeinek megtérítésére is – csökkentett mértékben – igényt tarthat.^[144]

[120] A bedolgozói jogviszony és a távmunkavégzés elhatárolása szempontjából a következő elemek bírnak különös jelentőséggel: az ellenőrzésre vonatkozó szabályok megegyeznek a két foglalkoztatási formánál, vagyis főszabályként a felek eltérő rendelkezése 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. Szintén közös szabály, hogy az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet [Mt. 197. § (4) és 199. § (3) bekezdések]. Véleményünk szerint azonban a két jogviszony közötti lényeges különbséget az adja, hogy míg a távmunkás jogviszonya a polgári jog gondossági kötelmeihez áll közel, addig a bedolgozói jogviszony inkább eredménykötelem, minthogy a bedolgozóként foglalkoztatott munkavállaló számára szankcióként jelentkezik a teljesítménybér csökkentése vagy megvonása. Ebből a szempontból a távmunkás az általa végzett munkáért a tipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló felelősségével tartozik, aki nem teljesítménybérben, hanem órabérben foglalkoztatott.

6.7. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

[121] Az Mt. reformját megelőzően [a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény](#) foglalkozott a köztulajdonban álló munkáltatónál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók jogviszonyával. A törvény célja az volt, hogy előmozdítsa a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működését. Az általános szabályok között rögzíti a törvény, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság legfőbb szerve köteles szabályzatot alkotni a vezető tisztségviselők, felügyelőbizottsági tagok javadalmazása, valamint a jogviszony megszűnése esetére biztosított juttatások módjának, mértékének elveiről és annak rendszeréről.

[122] Az eredeti törvényjavaslat a hatályosnál szigorúbb szabályokat tartalmazott. Általános indokolása szerint a törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok vonatkozásában kíván eleget tenni a választópolgárok azon igényének, hogy a vezetői javadalmazás takarékos, átlátható, a valódi teljesítményt díjazó legyen. A 2009-ben elfogadott szöveg alapján az 5. §-ban minden munkavállalóra nézve egységes bérplafon került megállapításra, amely szerint a köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személy személyi alapbére, valamint a vezető tisztségviselőjének e jogviszonyára tekintettel megállapított havi díjazása legfeljebb a Magyar Nemzeti Bank elnöke tárgyévi összes keresete egytizenkettedének az egynegyede lehet. Amennyiben a társaság teljesítménykövetelményhez kapcsolódó teljesítménybért határoz meg, teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar. E fenti két szabályt a hatályos törvénytörvény szöveg már nem tartalmazza.

[123] A hatályos törvénytörvény szöveg^[145] bizonyos munkakörök tekintetében bérplafont rögzít, amikor meghatározza, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének e jogviszonyára tekintettel megállapított díjazása nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér hétszörösét, illetve az igazgatóság többi tagja, a felügyelőbizottsági elnök esetében a mindenkori kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, felügyelőbizottsági tagnál a háromszorosát. E díjazáson kívül a köztulajdonban álló gazdasági társaság felügyelőbizottságának tagja – az igazolt, a megbízatásával összefüggésben felmerült költségeinek megtérítésén kívül – más javadalmazásra nem jogosult. A legtöbb vitát kiváltott, végkielégítéssel összefüggő korábbi gyakorlatra adott válaszként a törvény rögzíti, hogy a köztulajdonban álló gazdasági társaság igazgatósága elnökének vagy más tagjának, továbbá felügyelőbizottsága elnökének vagy más tagjának e jogviszonyára tekintettel a megbízatás megszűnése esetére juttatás nem biztosítható. A vezető állású munkavállalókra a törvény rendelkezései alapján ilyen korlátozás nincsen érvényben. A törvény szövegéből szintén nem lehet arra következtetni, hogy más munkavállalók tekintetében érvényesíteni kellene-e bármilyen bérmaximumot, így elmondhatjuk, hogy „az eltúlzott munkabérek megállapításának és kifizetésének tehát jelenleg a józan tulajdonosi kontroll és a nyilvánosság szabhat gátat”.^[146]

[124] A sajtó által kritikaként megfogalmazott „álláshalmozás” kérdése úgy került be a törvénybe, mint hogy természetes személy legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött vezető tisztségviselői megbízatás, valamint legfeljebb egy köztulajdonban álló gazdasági társaságnál betöltött felügyelőbizottsági tagság után részesülhet javadalmazásban.

[125] Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás a [204–207. §](#) kapcsán tényként állapítja meg, hogy a korábbi szabályozás alapján a munkaviszony feleinek széles körű szerződési szabadságot biztosított. Utal az indoklás arra, hogy a szabályozás a közérdek fokozott érvényesítését teszi lehetővé, de említi azt is, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók munkajogi gyakorlatában korábban ún. visszaélészerű megállapodások is kialakultak mind az egyéni munkaviszonyokban, mind pedig kollektív munkaügyi kapcsolatokban,^[147] emellett hangsúlyozza azt is, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogának a legalapvetőbb jellegzetessége – az

általános munkajogi szabályozási szemlélettől eltérően – az, hogy jóval szélesebb körű az ún. kógens szabályok köre.^[148] Megjegyzendő, hogy erre a munkáltatói körre vonatkozó eltérő munkajogi szabályozás nem ismeretlen más európai országok gyakorlatában sem.

[126] Az indokolás szerint a törvény e szakaszainak célja, hogy a köztulajdonban álló társaságokra vonatkozó, fent ismertetett szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében, praktikusán az atipikus munkaviszonyok között, a XV. fejezetben.

[127] A köztulajdonban álló munkáltató fogalmát az Mt. úgy határozza meg, mint a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik [Mt. 204. § (1) bekezdés].

[128] A köztulajdonban álló gazdasági társaságnál a felmondási idő az általános szabályokhoz igazodik, a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása ettől nem térhet el, így hosszabb felmondási időt nem határozhat meg, a végkielégítés szabályaitól sem térhet el.

6.8. A vezető állású munkavállalók

[129] A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat az Mt. az atipikus szerződések között tárgyalja, jelezve, hogy e foglalkoztatottak számára nagyfokú eltérést enged az általános szabályokhoz képest. A vezető állású munkavállalók ilyen típusú megkülönböztetése a hatályos törvény sajátossága, az 1992-es Mt. még az általános szabályok között tartalmazott rendelkezéseket a vezetőkre – a maitól lényegesen eltérő tartalommal.

[130] A vezetői munkaviszony atipikusságát adja többek között az is, hogy nem minden vezető foglalkoztatnak munkaviszony keretében, hiszen a feladatkör ellátható megbízási jogviszonyban is, sőt egyes szerzők szerint alkalmasabb ez utóbbi jogviszony a felek jogainak és kötelezettségeinek rendezésére. Az atipikusságot erősíti a hatályos szabályozás azon eleme, amely megadja annak lehetőségét, hogy a vezetői munkaszerződés az Mt. teljes második részében foglaltaktól eltérjen, kivéve, hogy a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre. A kollektív szerződés megkötésekor lényegében a vezető állású munkavállaló(k) képviselik a tulajdonosi érdekeket a tárgyalóasztalnál, így a szakirodalomban sem vitatott álláspont e kitétel indokoltsága.

[131] Román Róbert megállapítja, hogy a vezető állású munkavállalók munkaviszonya inkább a polgári jogi megbízáshoz áll közelebb, mint a tipikus munkaviszonyhoz, így annak tartalma, vagy a gyakorlatban kialakult formái is eltérő képet mutatnak.^[149] Ennek értelmében a munkaviszonyra vonatkozó olyan szabályok, mint a munkaidő, munkabér, felmondási idő, próbaidő vagy a pihenőidő szabályozása – mind egyéni megállapodástól függő kérdések.

[132] A [Ptk. 3:114. §-a](#) alapján a vezető tisztségviselői megbízási időtartamát öt évre – ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra – szól. A vezető állású munkavállaló vezetői megbízási időtartama – a jogi személyek tekintetében érvényesülő diszpozitivitás általános szabályából következően – azonban akár határozatlan idejű is lehet.

[133] Az [Mt. a 209. §-ában](#) nevesíti azokat az eltéréseket, amelyeket a vezető állású munkavállaló alkalmazásával összefüggésben a munkaszerződésre vonatkozó általános szabályokhoz képest másként kell szabályozniuk a feleknek. Ilyen szabályok egyebek mellett, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, a munkarendje pedig kötetlen.

[134] A versenytilalmi megállapodások a vezető állású munkavállalók munkaszerződésének jellemző tartalmi elemei, különösen olyan vállalkozások esetében, ahol a vezető tisztségviselők jelentős mennyiségű és piaci értékű üzleti titok birtokába jutnak jogviszonyuk fennállása alatt (-

>szerezések a munkajogviszonyhoz kapcsolódóan) A versenytilalmi megállapodás azonban nemcsak vezető állású munkavállalóra vonatkozhat, hanem bármely munkavállalóra. A hatályos szabályozás szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. A fenti korlátozásért a munkáltató megfelelő ellenértéket köteles fizetni, amelynek számításánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

[135] Az Mt. szabályozásával a vezetők felelősségére vonatkozó munkajogi és polgári jogi szabályozás összhangba kerül annak rögzítésével, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége vétkességen alapul, vagyis gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, de ez vezetők esetében fokozott gondosságot jelent. Az elvárható gondosság szintjének meghatározása azonban a gyakorlatban problematikus, és elmondható, hogy főleg a bírói gyakorlat alakította ki annak tartalmát. Nochta Tibor a következőkben foglalja össze a bírói gyakorlatból következő, gondosság hiányát feltételező eseteket: felróható az előrelátható és kirívóan észszerűtlen kockázatvállalás, a munkáltató nem elég részletes tájékoztatása nagy értékű szerződések megkötése előtt, jogszabályok be nem tartásával vagy megkerülésével kötött ügyletekhez való hozzájárulás.^[150]

[136] Az Mt. csak azt a szabályt rögzíti, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel, de ezt ki kell egészítenünk a Ptk. vonatkozó, részleteket is tartalmazó szakaszaival. Ezek alapján a vezető a társasággal szembeni felelőssége megállapítása során, ha a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelőségét megállapító felmentvényt ad, vagyis nem találja érdemben kifogásolhatónak az általa végzett tevékenységet, a társaság a vezető tisztségviselő ellen akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

[137] A vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelőssége körében elmondható, hogy míg a korábbi Gt. alapján a vezető kártérítési felelőssége csak a társasággal szemben állt fenn, addig az új Ptk. szabályai között már megtaláljuk a felelősség kiterjesztését. A Ptk. a jogi személy vezető tisztségviselőjének deliktuális felelősségét a kódex LXIX. fejezetében a „Felelősség más személy által okozott kárért” szabályozás körében a jogi személlyel egyetemlegesen állapítja meg. Ennek megfelelően, ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek szándékosan kárt okoz, a károsulttal szemben a jogi személlyel egyetemlegesen felel.^[151] Az új szabályozás szerint így a károsult lehetőségei duplázódnak: a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a gazdasági társasággal egyetemlegesen felel majd, azaz a károsult nemcsak a gazdasági társaságtól, hanem a vezető tisztségviselőtől is közvetlenül követelheti majd kára egészének megtérítését, így a vezető tisztségviselő a döntéseivel okozott kárért a teljes magánvagyonával fog felelni. Az új társasági jogi szabályozás szerint a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során az általa képviselt társaságnak okozott kárért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel. A felelősség szigorítása abban mutatkozik meg, hogy a vezető tisztségviselő csak akkor és annyiban mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, továbbá nem volt tőle elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

[138] A gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése után a társaság a vezető tisztségviselőivel szembeni kártérítési igényt – a társaság nyilvántartásból való törlésétől számított egyéves jogvesztő határidőn belül – a törlés időpontjában tagsági jogviszonyban állók érvényesíthetik [\[Ptk. 3:117. § \(1\) és \(3\) bekezdés\]](#). Harmadik személyekkel szemben a társaság jogutód nélküli megszűnése esetén

(ide nem értve a végelszámolást) a vezető tisztségviselő akkor felel a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a társaság fizetéképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe (Ptk. 3:118. §).

[139] Az összeférhetlenségi szabályokat az Mt. 211. §-a rögzíti, amely szerint a vezető állású munkavállaló nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóival azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóival azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. A Ptk.-ban található összeférhetlenségi szabályok kiegészítik a fenti felsorolást azzal, hogy a társaság vezető tisztségviselője, amennyiben új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag [Ptk. 3:115. § (1) bekezdés]. Az Mt. 211. § (1) bekezdése alapján a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt – azaz munkaviszonyt, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszonyt, a vállalkozási és megbízási jogviszonyt, gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszonyt és egyéni vállalkozást – nem létesíthet.

[140] A jogviszony megszűnésével kapcsolatban ismét fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony egy választással vagy kinevezéssel, illetve ezek elfogadásával létrejövő jogviszony, így figyelembe kell venni a megszűnésnek a Ptk. Harmadik könyvében foglaltakat is. A vezető tisztségviselő jogviszonyát a társaság legfőbb szerve visszahívással megszüntetheti, erre az állandósult bírói gyakorlat szerint a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Ha a visszahívással kapcsolatban jogvita alakul ki, mindenekelőtt azt a kérdést kell tisztázni, hogy a vezető tisztségviselői és az egyéb, munkaviszonya keretében ellátandó feladatokra nézve egységes vagy külön-külön jogviszonyt létesítettek-e a felek. Ha különvált jogviszonyról van szó, a visszahívás a vezető tisztségviselő munkaviszonyát nem érinti.^[152] A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő lemondása esetén ismét munkajogi problémák merülnek fel: a lemondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, amelyhez a társaság hozzájárulása nem szükséges, munkaviszony esetén felmondásnak van helye. Pál Lajos rámutatott arra is, hogy az 1992. évi Mt. alapján a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében az azonnali hatályú felmondást kivéve nem volt mód a határozott idejű munkaviszony lejáratá előtti jogszerű, egyoldalú megszüntetésére.^[153] Az új Mt. hatálybalépésével azonban – ha szűk körben is – van lehetőség a vezető állású munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának felmondására [Mt. 66. § (8) bekezdés és 67. § (2) bekezdés].

[141] Az Mt. a tipikus munkaviszonyhoz képest azt rögzíti, hogy a vezető munkaviszonyának a munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni [Mt. 209. § (6) bekezdés]. Munkáltatói felmondás esetén nem alkalmazandó a felmondási tilalom általános szabálya a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság idején, illetve az Mt. 66. § (4)–(6) bekezdésében, valamint 68. § (2) bekezdésében foglalt felmondási korlátozások sem illetik meg a vezető állású munkavállalót. Szintén eltérés, hogy a munkáltató a felmondást nem köteles indokolni. Az azonnali hatályú felmondás (korábbi rendkívüli felmondás) joga szintén eltérően alakul a vezetővel szemben, mivel az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható a jog [Mt. 210. § (2) bekezdés]. Az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó szabályok megsértése vezető állású munkavállalók esetében az állandósult bírói gyakorlat szerint általában megalapozza a munkáltató részéről az azonnali hatályú felmondást.^[154]

6.9. A cselekvőképtelen munkavállalók

[142] A cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonyának tárgyalása előtt mintegy előkérdésként meg kell határoznunk a cselekvőképtelen személy polgári jogi fogalmát. A hatályos [Ptk. a 2:8. § \(1\) bekezdésben](#) rögzíti, hogy minden ember cselekvőképes, akinek cselekvőképességét a törvény vagy a bíróság gondnokság alá helyezést elrendelő ítélete nem korlátozza. A törvényileg korlátozott cselekvőképesség elsősorban a kiskorúakat jelenti. Munkajogi szempontból az Mt. a kiskorúak munkavégzésével kapcsolatban a 34. §-ban rögzíti, hogy munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat, illetve a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható. A képviselő körében az Mt. 21. § (4) értelmében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul. Az (5) bekezdés értelmében pedig a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

[143] Cselekvőképtelen az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességét teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett [Ptk. 2:21. § (1) bekezdés]. A bíróság cselekvőképességét teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége – mentális zavara következtében – tartósan, teljeskörűen hiányzik, és emiatt (egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel) gondnokság alá helyezése indokolt. A bíróság a cselekvőképességét abban az esetben korlátozhatja teljesen, ha az érintett személy jogainak védelme a cselekvőképességét nem érintő módon vagy a cselekvőképesség részleges korlátozásával nem biztosítható [Ptk. 2:21. § (2)–(3) bekezdés].

[144] A fenti két csoport közötti kapcsolatot az [Mt. 212. § \(4\) bekezdés](#) is megteremti azzal, hogy a cselekvőképtelen munkavállalókra az egyéb, különös szabályok mellett a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket rendeli alkalmazni azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.

[145] A cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. A munkavállalók munkaköri alkalmassági vizsgálatát a részletes munkaköri feladatok alapján kell elvégezni, illetve az alkalmasságot ennek alapján kell elbírálni.

[146] Az Mt. 212. § (3) bekezdése értelmében a munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa. A munkavállaló ellenőrzése és felügyelete közötti distinkció különös jelentőséggel bír. Az általános szabályok szerint a munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [Mt. 52. § (1) bekezdés c) pont]. Ezen általános szabályoktól való eltérést jelenti a cselekvőképtelen munkavállalók esetében a felügyelet biztosítása.

[147] Az Mt. által az általános szabályok között tárgyalt munkáltatói kötelezettség, hogy a fogyatékosággal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az észszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról [Mt. 51. § (5) bekezdés]. Véleményünk szerint az alkalmazkodás feltételeinek biztosítása itt a munkakörülmények megfelelő biztosítását jelenti, amely a cselekvőképtelen személyek speciális, személyes tulajdonságaiból eredeztethető.

6.10. A munkaerő-kölcsönzés

[148] Kiss György úgy definiálja a munkaerő-kölcsönzést, mint olyan foglalkoztatás, amely –

főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, 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 munkaviszony.^[155]

[149] A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása, és egyben atipikusságának alapja, hogy – szemben a hagyományos munkaviszonnyal – 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 kölcsönzött munkavállalót a kölcsönbe adó alkalmazza és fizeti, mialatt a munkavégzés nem közvetlenül a felügyelete alatt történik. A munkavállaló egy másik személy, a kölcsönvevő rendelkezésére áll, akinél általában olyan más alkalmazottakkal együtt látja el feladatait, akik közvetlenül a kölcsönvevő munkáltató alkalmazásában állnak. Mindkét alkalmazotti csoport vonatkozásában ugyanaz a munkáltató látja el az irányítás és az ellenőrzés feladatát.^[156] A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat a hatályos Mt. külön fejezetben, a XVI. fejezetben szabályozza, így az Mt.-ben nevesített atipikus munkaviszonyról beszélünk, amelynek egyes részletszabályait a [118/2001. \(VI. 30.\) Korm. rendelet](#) tartalmazza. Indokoltságát és széles körű alkalmazását elsősorban a munkáltatói érdekek motiválják. Kártyás három lényeges előnyét ismerteti a munkaerő-kölcsönzésnek munkáltatói szempontból: egyrészt a szezonálisan megnövekvő munkaerőigény könnyebben kielégíthető, másrészt egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció, harmadrészt egyszerűbbé, olcsóbbá és jogi kockázatoktól mentessé válik a munkaerő leépítése.^[157] Több európai felmérésre hivatkozva állapítja meg, hogy a kölcsönzött munkavállalók elsősorban nem a jogviszony vonzereje miatt választják e foglalkoztatási formát, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve a jobb lehetőség hiányában. E jogviszonyokban azonban a munkavállalók jellemzően csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz jutnak.^[158]

[150] Horváth István habilitációs értekezésének kéziratában a munkaerő-kölcsönzést mint „piaci árut” jellemzi a következőképpen:

A munkaerő áru jellege éppen a kölcsönzés jogintézményének elismeréséből következik, a törvényi definíció szerint ugyanis a munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbe adó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. A kölcsönvevő ellenértéket fizet egy másik munkáltatóval munkaviszonyban álló személy munkaerejének használatáért. Íme, a munkaerő, mint piaci értékesítésre szánt áru.^[159]

[151] A munkaerő-kölcsönzéstől el kell különítenünk a munkaerő közvetítésére irányuló tevékenységet. Előbbi esetében szükségszerű a munkajogviszony fennállása a kölcsönbe adó munkáltató és a munkavállaló között, ez az elhatároló ismérv a munkaerő-közvetítéstől, mely esetben a szerződést megkötő felek a munkavállalót foglalkoztató munkáltató és a munkát végző személy. A közvetítő és a munkavállaló között tehát nem jön létre munkajogviszony. Ezt rögzíti a magán-munkaközvetítés jogi fogalma, amely szerint a munkaerő-közvetítés olyan szolgáltatások összessége, amely arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából.^[160]

[152] A munkaerő-kölcsönzést el kell határolnunk a kirendelés intézményétől is, amely csak ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent. A kirendelés nem önálló jogviszonytípus,

csupán speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján [Mt. 53. § (1) bekezdés]. Hasonlóság a két jogintézmény között, hogy a munkavállaló egyik esetben sem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel egyébként munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe illeszkedik. Véleményünk szerint a munkaerő-kölcsönzést a kirendeléstől a tevékenység rendszeressége, illetve üzletszerűsége különbözteti meg: míg a munkaerő-kölcsönző nyilvántartásba vételi eljárás lefolytatására és egyéb adminisztratív előírások betartására kötelezett, addig a kirendelő munkáltatóra ilyen jellegű előírások nem vonatkoznak.

[153] A munkaerő-kölcsönzésen belül többféle munkavégzési formát lehet azonosítani. A két végpontot úgy határozhatjuk meg, hogy az egyik típusú munkavállaló rövid ideig végez munkát egy meghatározott munkahelyen (a kölcsönbe vevőnél), majd ugyanolyan jellegű munkát végez más kölcsönbe vevő szervezeteknél, jogviszonyában az állandóságot a munkaszerződése adja a kölcsönbe adó munkáltatóval. A másik véletet az a jogviszony jelenti, amikor a munkavállaló tartósan egy kölcsönbe vevő társaságnál végzi a munkáját, és a kölcsönbe adó csak mintegy „díjfizető” jelentkezik a felek közötti jogviszonyban.^[161]

[154] Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésben részes felek közül a munkavállalóra nézve speciális feltételeket nem állapít meg. Az Mt. a 215. §-ban szabályozza a kölcsönbe adó munkáltatóra vonatkozó szabályokat, amelyeket *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény* 85. § (25) bekezdése állapította meg. A munkaerő-kölcsönzés feltétele, hogy a kölcsönbe adó megfeleljen a törvényben meghatározott követelményeknek,^[162] illetve az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vegye. A nyilvántartásba vétel részletszabályait a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló *118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet* (a fejezetben a továbbiakban: a rendelet) tartalmazza. A tevékenység folytatásának általános feltétele, hogy a munkaerő-kölcsönző kérelmező vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személy meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal rendelkezzen, megfelelő irodahelyiség álljon rendelkezésre, a kérelmező a rendelet által előírt letétbe helyezett vagyoni biztosítékkal rendelkezzen, valamint, hogy a kérelmező szerepeljen az állami adóhatóság által vezetett, az Art. 260. §-a szerinti köztartozásmentes adózói adatbázisban (rendelet 4. §).

[155] A rendelet fontos garanciális szabálya, hogy a magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel [rendelet 10. § (3) bekezdés]. Ezt a szabályt erősíti az Mt. 216. § (3) bekezdés b) pontja, amely alapján érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítéséért.

[156] A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő fél jogviszonyát elsősorban a felek megállapodása határozza meg, figyelemmel az Mt. 217. §-ban foglalt kógens szabályokra. A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A lényeges feltételek körében, amelyeket a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval közölni köteles, az Mt. nevesíti az irányadó munkarendet, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módját és határidejét, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételeket, továbbá minden olyan körülményt, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés].

[157] A megosztott munkáltatói jogkör a jogintézmény rendeltetéséből ered, a munkaerőt foglalkoztató harmadik fél széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaerő-kölcsönzés mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvevő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaerőhöz.^[163]

[158] A kölcsönzött munkaerő számára a munkaviszonyra tekintettel bérfizetésre a kölcsönadó kötelezett, ugyanakkor a kölcsönbe adó és a kölcsönvevő megállapodhatnak abban, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja [Mt. 217. § (2) bekezdés].

[159] A munkaszerződés tekintetében a kölcsönvevő fél a munkaviszonyban csak közvetve jelenik meg, a munkavállaló és a kölcsönvevő között szerződéses viszony nincs. Ugyanakkor abból a tényből, hogy a munkavállaló a munkáját a kölcsönvevőnél végzi, számos következmény származik, amelyek a munkaviszony szerződő feleire, a munkavállalóra és a kölcsönbe adóra egyaránt hatással vannak. Így a munkaszerződésben, amelynek kifejezetten tartalmaznia kell, hogy a felek közötti munkaviszony munkaerő-kölcsönzés céljából jön létre, meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapbért. A munkaszerződéstől függetlenül, tehát nem annak részeként szabályozza az Mt. a munkavállalóra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségeket, azokat a kikölcsönzést megelőzően kell megadni a munkavállalónak. E tájékoztatáson belül nevesíti az Mt. a kölcsönvevő azonosító adatait, a kikölcsönzés kezdetét, a munkavégzés helyét, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendet, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkör gyakorlóját, valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit [Mt. 218. § (3) bekezdés].

[160] Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló *2008/104/EK irányelvben*^[164] rögzített alapelv. Az irányelv 5. cikk (1) bekezdése alapján a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeknek – a kölcsönvevő vállalkozásnál töltött kikölcsönzés időtartamára – legalább olyan szintűnek kell lenniük, mintha az adott állás betöltésére közvetlenül a kölcsönvevő vállalkozás vette volna fel őket.

[161] A fentieknek megfelelően az Mt. 219. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. A 219. § (3) bekezdés a) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér összege, az egyéb juttatások tekintetében a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás százyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül.

[162] Ember Alex kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a kollektív munkajog kapcsán több következménnyel is jár: így a kölcsönzött munkaerőt foglalkoztató munkahelyeken lehetővé kell tenni a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók szakszervezeti és érdekvédelmi képviselőjét, illetve biztosítani kell, hogy maguk a kölcsönzött munkavállalók is szakszervezeti tagokká, esetleg tisztségviselőkké válhassanak.^[165]

[163] A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető jellemzője világszerte, hogy a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamot dolgozhat ugyanannál a kölcsönvevőnél, ugyanakkor a szabályozás nemzetközi szinten messze nem egységes. A kikölcsönzések ideiglenességét a 2008/104/EK irányelv előírta, ezért a korábbi, időkorlátozást nem tartalmazó magyar szabályozás ebben a tekintetben kiegészítésre szorult. A jogalkotó tágan, öt évben határozta meg az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot, amely mértéket átveszi az új Mt. is, azzal, hogy az ötéves korlát szempontjából a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. Például, ha a kölcsönzött munkavállaló három évet töltött el a kölcsönvevőnél, majd négy hónap elteltével újra foglalkoztatni kívánja ugyanezt a munkavállalót a kölcsönvevő, úgy ez az újabb kikölcsönzés legfeljebb két évig tarthat. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbe adóval kötött megállapodás alapján valósul meg [Mt. 214. § (2) bekezdés]. Ahhoz, hogy a munkavállaló újra kikölcsönözhető legyen, a legutolsó kikölcsönzés végét követően legalább hat hónapnak el kell telnie úgy, hogy ez idő alatt a munkavállaló egyáltalán nem kölcsönözhető.

[164] Az ötéves korlátot túllépve a munkavállalót az adott kölcsönvevőnél nem lehet tovább

foglalkoztatni [Mt. 216. § (1) bekezdés c) pont]. Ilyen esetben a munkavállaló – mint jogellenes utasítást – megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, a munkaügyi hatóság pedig a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt bírságot szabhat ki [a *munkaügyi ellenőrzésről* szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) 3. § (1) bekezdés k) pont]. Bár az új Mt. kifejezetten nem tartalmazza, hogy ilyenkor a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, a munkaügyi hatóság az ellenőrzés során megállapított tényállás alapján minősítheti így a ténylegesen létrejött kapcsolatot [Met. 1. § (5) bekezdés]. Az ötéves időkorlát túllépésével ugyanis munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol. Kártyás szerint erre a szigorúbb értelmezésre „mindenképpen szükség lenne, hogy a hossza miatt amúgy is súlytalan ideiglenességi szabály némi jelentőséget kapjon”.^[166]

[165] A munkaerő-kölcsönzés 1992-es Mt.-beli szabályozásához fűzött miniszteri indokolás szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel.^[167] Ez a rugalmasság 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 korábbihoz képest új elemet is tartalmaz, amely megkönnyíti a munkaviszony megszüntetését: a felmondás indokolása körében a 66. § (2) bekezdés alkalmazásában a kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül.^[168]

[166] A kölcsönzés céljára létesített munkaviszony az általános szabályok szerint szüntethető meg, vagyis közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Az Mt. XVI. fejezete több helyen is tartalmaz rendelkezéseket a munkaviszony megszűnése tárgyában. A 217. § alapján a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, valamint a 220. § (6) bekezdés alapján a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a kölcsönbeadóval közli. Ugyanakkor a megszüntetési okok jelentős része a kölcsönvevő munkáltatónál jelentkezik. A kölcsönvevő a munkavállaló kötelelességéről ezért köteles a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban tájékoztatni, amely tájékoztatástól kezdődik a munkáltatói felmondás 78. § (2) bekezdésében meghatározott határideje, vagyis az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Felmerül a kérdés, hogy ha a kölcsönvevő elmulasztja a határidőn belül történő közlést, és emiatt a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapításra kerül, akkor a munkáltató ebből eredő kárát milyen formában tudja érvényesíteni a szerződő partnerrel szemben.

[167] A felmondási idő az Mt. 220. § (2) bekezdése alapján általánosan 15 nap, a kölcsönbeadó felmondása esetén pedig a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

[168] A munkaviszony megszüntetésének egy kritikus pontja a végkielégítés számításával kapcsolatos szabály az Mt.-ben, amely szerint a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak csak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni [Mt. 222. § (5) bekezdés]. Horváth István szerint ez a különbségtétel „az Alaptörvény^[169] XV. cikk (2) bekezdésébe ütközik, miután az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, így többek között az »egyéb helyzet szerinti« különbségtétel nélkül biztosítja”.^[170]

[169] Új szabályként jelenik meg a korábbi gyakorlathoz képest, hogy az Mt. 215. § (2) bekezdés alapján a kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni. Az Mt. 29. § (1) bekezdés alapján az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. A rendelet 16. § alapján az illetékességgel rendelkező munkaügyi központ akkor törli a nyilvántartásból a kölcsönbeadót, ha

a nyilvántartásba vételi feltételeknek nem felel meg, vagy ha adatszolgáltatási kötelezettségének felszólítás ellenére sem, vagy nem megfelelő tartalommal tesz eleget; ha az Mt. vagy a rendelet szabályainak többszöri megszegésével folytatja tevékenységét; ha tevékenysége megszüntetését bejelentette vagy jogutód nélkül megszűnt.



7. JEGYZETEK

- [1] GYULAVÁRI Tamás: *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014, 105.
- [2] PAPP Tekla: *Atipikus szerződések*, Szeged, Palatia, 2004, 11.
- [3] PAPP (2. j.) 9–10.
- [4] KÖLLŐ János: „A részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák” in FAZEKAS Károly – SCHARLE Ágota (szerk.): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010*, Budapest, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet – MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, 2010, 194.
- [5] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkaviszonyok*, Pécs, Dialóg Campus – PTE ÁJK, 2010, 47.
- [6] PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, CompLex, 2006, 493–514.
- [7] Günther SCHMID: „Non-Standard Employment and Labour Force Participation: A Comparative View of the Recent Development in Europe” *IZA Discussion Paper No. 5087.*, 2010. július 5.
- [8] SCHMID (7. j.) 8.
- [9] Ennek megfelelően az Egyesült Államok munkaerőpiacát elemző forrásokban találkozunk vele, vagy az olyan angolszász hagyományokkal rendelkező országokban, mint Ausztrália és Új-Zéland. Az új-zélandi munkajog egyenesen a *nonstandard* kifejezést tekinti hivatalosnak, ahogy ez ebből a minisztériumi anyagból is látszik: Deborah TUCKER: *‘Precarious’ Non-Standard Employment – A Review of the Literature*, Új-Zélandi Munkaügyi Minisztérium, 2002. december.
- [10] Európai Bizottság: „A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén” COM (2007) 359. final, 2007, 4.
- [11] A *flexicurity* koncepciójáról lásd PETROVICS Zoltán: „A flexicurity koncepciója és a munkajogviszony megszüntetése” in BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára*, Budapest–Pécs, Kúria – Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar – Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 357–365.
- [12] A tartalomfogyasztási szokások megváltozása, valamint a pandémia életmódbeli hatásai következtében előtérbe kerülő online tartalomgyártás, illetve a videojátékipar mind nagyobb jelentőségére tekintettel lásd például TRENYSÁN Máté – WELLMANN Barna Bence: „Speciális foglalkoztatási jogviszonyok a videojátékok világából” in G. KARÁCSONY Gergely (szerk.): *A videojátékok*

jogi kérdései, Győr, Széchenyi István Egyetem, 2021, 101–131.

[13] GYULAVÁRI (1. j.) 249.

[14] LENKOVICS Barnabás: *Ember és tulajdon. Rendszerváltó gondolatok*, Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2013, 354.

[15] Lásd az eredeti elképzelést részletesen: Ulrich MÜCKENBERGER: „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ *Zeitschrift für Sozialreform* 1985/8., 415–457. és Ulrich MÜCKENBERGER: „Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer »Krise der Normalität«“ *Gewerkschaftliche Monatshefte* 1989/4, 211–223.

[16] Simon DEAKIN: „Addressing labour market segmentation: The role of labour law“ *DIALOGUE, Governance and Tripartism Departement ILO, Working Paper No 52.*, 2013, 4–7.

[17] A komplex megközelítés jelentőségével összefüggésében Nyerges Éva az emberi gondolkodás és viselkedés szerzteágazó működésére, illetve a munkaviszonyokra ható tényezők multifaktoriális jellegére mutat rá. Lásd bővebben: NYERGES Éva: „Premizált munkavégzés: teljesítményösztönzés és megtartás“ in MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *XIV. Jogász Doktoranduszok Országos Szakmai Találkozója*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, 2019, 266.

[18] ETUC–UNICE–UEAPME–CEEP: *A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása*, 2006. 13.

[19] BANKÓ Zoltán: „A távmunka és az úgynevezett »home office« munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon“ in PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán: *Visegrád 17.0. A XVII. Magyar Munkajogi konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest, Wolters Kluwer, 2020, 63–76. Lásd bővebben: BANKÓ Zoltán: „A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon“ *Magyar Munkajog/Hungarian Labour Law Journal* 2016/2.; BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*, Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 2010.

[20] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, PTE ÁJK, 2008, 84.

[21] Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács, Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma, Országos Közzolgálati Érdekegyeztető Tanács.

[22] LIGA Szakszervezetek: *A leginkább kifogásolt elemek az új Mt.-ben.*

[23] KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*, Budapest, Osiris, 2001, 409.

[24] KISS (23. j.) 410–411.

[25] KISS (23. j.) 419.

[26] Európai Bizottság: „Közlemény az Európa Tanács tavaszi ülészakának – Közös munkával a növekedésért és a munkahelyekért – A lisszaboni stratégia új kezdete – Barroso elnök közleménye egyetértésben Verheugen alelnökkel {SEC(2005) 192} {SEC(2005) 193}“ COM (2005) 24 végleges (2005. február 02.)

[27] Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: *Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában!*, 3.

[28] Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése (27. j.) 3.

[29] MOLDICZ István Csaba: *Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikája és a közösségi politikák közötti kapcsolódások*, PhD-értekezés, Budapest, Budapesti Corvinus Egyetem, 2006, 111.

[30] Európai Bizottság (26. j.)

[31] Európai Bizottság: „Bizottsági szolgálati munkadokumentum: A lisszaboni stratégiát értékelő dokumentum“ SEC(2010)114 végleges, 2010, 5.

- [32] Idézi VUKOVICH Gabriella: „Flexicurity. Rugalmasság és biztonság a munkaerő-piacon” *Nonprofit Monitor* 2009/2, 19–20.
- [33] VUKOVICH (32. j.) 24.
- [34] Lia PACELLI et al.: *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, 41.
- [35] Jason HEYES: „Flexicurity, employment protection and the jobs crisis” *Work Employment & Society* 2011/4, 642.
- [36] SCHMID (7. j.) 7.
- [37] SCHMID (7. j.) 42–43.
- [38] Európai Bizottság: „Javaslat – A Tanács határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról” *COM (2013) 803 final*, 2013, 4.
- [39] SZABÓ Katalin – NÉGYESI Áron: „Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban” *Közgazdasági Szemle* 2004/1, 61.
- [40] SZABÓ–NÉGYESI (39. j.) 61.
- [41] Debra HEVENSTONE: *Labor market inequality and atypical employment*, Doctoral Thesis, 2008, 51.
- [42] OGURA Kazuya: „International comparison of atypical employment: Differing concepts and realities in industrialised countries” *Japan Labour Review* 2005/2, 10.
- [43] SERES Antal: „A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái” *Közgazdasági Szemle* 2011/4, 355.
- [44] Arne L. KALLEBERG – Jeremy REYNOLDS – Peter V. MARSDEN: „Externalizing employment: Flexible staffing arrangements organizations” *Social Science Research* 2003/4, 546–547.
- [45] GESKÓ Sándor et al.: *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei – Atipikus munkahelyek kialakításának módszertani alapjai*, Budapest, Konszenzus, 2011, 37.
- [46] FINNA Henrietta: *A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál*, PhD-értekezés, Budapest, 2008, 8.
- [47] GESKÓ et al. (45. j.) 9.
- [48] Constantine KAPSALIS – Pierre TOURIGNY: „Duration of Non-standard Employment” *MPRA Paper* No. 25795, 2004, 2.
- [49] KAPSALIS–TOURIGNY (48. j.) 6–7.; Sára HUNGLER: „Atypical employment relationship in Hungary” in Viktor KRIŽAN et al. (szerk.): *Implementation and Enforcement of EU Labour Law in the Visegrad Countries Olomouc*, Csehország, Univerzita Palackého v Olomouci, 2014, 120–121.; HUNGLER Sára – KENDE Ágnes: „Nők a család- és foglalkoztatáspolitiká keretében” *Pro Futuro* 2019/2, 15.
- [50] Robert M. DE VRIES – Maarten H. J. WOLBERS: „Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands” *Work, Employment & Society* 2005/19, 523.
- [51] Chris BENNER: *Work in the New Economy: Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, John Wiley & Sons, 2008, 41.
- [52] SZABÓ–NÉGYESI (39. j.) 62.
- [53] OECD Data: Part-time employment rate.
- [54] OECD Data: Temporary employment.
- [55] OECD Data: Temporary employment.

- [56] OECD Data: Self-employment rate.
- [57] OECD Data: Self-employment rate.
- [58] SCHMID (7. j.) 9–10.
- [59] Paul EDWARDS: „Non-standard work and labour market re-structuring in the UK” in *Paper for Associazione Nuovi Lavori conference on »The Latest« in the Labour Market*, Rome, 23rd February 2006, 2.
- [60] Cynthia G. CRANFORD – Leah F. VOSKO – Nancy ZUKEWICH: „Precarious employment in the Canadian labour law market: A statistical portrait” *Just Labour* 2003/3, 7.
- [61] OECD: *Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, 21–22.
- [62] Idézi: MÉSZÁROS Etelka: „Atipikus munkaviszonyok Magyarországon és Európában. Interjú dr. Bankó Zoltánnal” *HR & Munkajog* 2014/5, 32.
- [63] Lásd részletesen EMBER Alex: „A gazdasági válság kezelése a munkajog eszközeivel” *Munkaügyi Akta* 2011/1, 15–20.
- [64] Lásd részletesen Jácint FERENCZ: „The labour law aspects of the economic crisis” in R. DÁVID – J. NECKÁŘ – D. SEHNÁLEK (szerk.): *COFOLA 2009: the Conference Proceedings*, Brno, Masaryk University, 2009, 1–8.
- [65] Jutta ALLMENDINGER – Lena HIPPE – Stefan STUTH: *Atypical Employment in Europe 1996-2011*, Berlin, WZB Discussion Paper P 2013/003, 11.
- [66] LAKY Teréz: *Az atipikus foglalkozásokról*, Budapest, Struktúra, 2001, 16.
- [67] FINNA Henrietta – FORGÁCS Tamás: „A rugalmas munkavégzési formákról” *Infotárs* 2010/1, 84–85.
- [68] FINNA–FORGÁCS (55. j.) 83.
- [69] Például Luc DEMARET: „ILO standards and precarious work: Strength, weaknesses and potential” *International Journal of Labour Research* 2013/1, 6.
- [70] Például BÓDAY Pál (szerk.): *A munkaerő-kölcsönzés alkalmazásában rejlő előnyök jobb kihasználása és a kockázatok csökkentése válsághelyzetben*, Budapest, Humánpolitika Bt., 2009, 53.
- [71] Ezt támasztja alá például: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, 8.
- [72] Széll Kálmán Terv, Magyar Munkaterv, 2011. május 19., 25.
- [73] A témában iránymutató tanulmány KISS György: [„A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében”](#) *Jogtudományi Közöny* 2013/1, 1–14.
- [74] GYULAVÁRI (1. j.) 106.
- [75] GYULAVÁRI (1. j.) 106–107.
- [76] BANKÓ (23. j.) 435.
- [77] BANKÓ in KISS (23. j.) 436.
- [78] A határozott időre szóló szerződéssel dolgozó alkalmazottak aránya, magyar adatok (2009–2021), európai uniós adatok (2018).
- [79] BANKÓ in KISS (23. j.) 435.
- [80] FERENCZ Jácint: *Atipikus foglalkoztatási formák*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus, 57–58.
- [81] CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*, Szeged, Szegedi Rendezvényszervező

Kft., 2012, 515.

[82] 1992-es Mt. 79. § (2) bekezdés.

[83] A Kúria Mfv. 10703/2012/4. sz. határozatának indokolása.

[84] CSÉFFÁN (81. j.) 515.

[85] CSÉFFÁN (81. j.) 516.

[86] KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, Budapest, HVG-ORAC, 2012, 310.

[87] *A Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról.*

[88] ESZSZ–UNICE–CEEP keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkaviszonyról (1999. március 18.); a szöveget az 1999/70/EK irányelv melléklete tartalmazza.

[89] Az Mt. 192. §-hoz fűzött miniszteri indokolás.

[90] KARDKOVÁCS (86. j.) 312.

[91] KARDKOVÁCS (86. j.) 312.

[92] 1437/2006. számú munkaügyi elvi határozat.

[93] A Kúria Mfv.10284/2011/12. számú határozata.

[94] Debreceni Munkaügyi Bíróság M.329/2010/5. számú határozata.

[95] KARDKOVÁCS (86. j.) 314.

[96] Gyulai Törvényszék Mf.25127/2010/9. számú határozatának indokolása.

[97] A koronavírus-járvány hatásai és a határozott idejű munkaviszony munkáltatói felmondása közötti kapcsolattal összefüggésben lásd FERENCZ Jácint – WELLMANN Barna Bence: [„Adalékok az Mt. 66. § \(8\) bekezdésének c\) pontja szerinti munkaviszony-megszüntetéshez, a koronavírus-járvánnyal összefüggésben”](#) *Munkajog* 2020/4. 14–19.

[98] KARDKOVÁCS (86. j.) 147.

[99] *A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.*

[100] Az Irányelv 3. szakaszának 1. bekezdése alapján.

[101] SERES Antal: „A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon” *MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok MT-DP* 2010/10, 10.

[102] C-393/10. sz. ügy Dermot Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice, korábban Department for Constitutional Affairs, az indoklás 31. pontja alapján.

[103] Arne L. KALLEBERG: „Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality. Cross-national Patterns” in Göran THERBORN (szerk.): *Inequalities of the World*, London, Verso, 2006, 142–143.

[104] BANKÓ (5. j.) 83–84.

[105] BANKÓ (5. j.) 94.

[106] Alois VAN BASTELAER – Georges LEMAÎTRE – Pascal MARIANNA: [„The definition of part-time work for the purpose of international comparisons”](#) in *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers NO. 22*, OECD Publishing, 1997, 3–18.

- [107] Mfv.II.10.055/2002. számú ítélet.
- [108] Erre egy igen érzékletes példa lehet a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK rendelet, amely a közúti fuvarozók munkaidejét szabályozza az általánostól igencsak eltérő módon.
- [109] CSÉFFÁN (81. j.) 315.
- [110] KARDKOVÁCS (81. j.) 181.
- [111] Alexander HIJZEN – Danielle VENN: „The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession” in *OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 115*, OECD Publishing, 2011, 6.
- [112] BANKÓ (5. j.) 101.
- [113] BANKÓ (5. j.) 102.
- [114] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Előadó: dr. Matolcsy György nemzetgazdasági miniszter, 157.
- [115] KARDKOVÁCS (86. j.) 179.
- [116] KARDKOVÁCS (86. j.) 316.
- [117] KARDKOVÁCS (86. j.) 317.; CSÉFFÁN (81. j.) 521.
- [118] KÁRTYÁS Gábor: „Munkaerő-kölcsönzés az új Mt. alapján. I. rész” *HR & Munkajog* 2012/11, 133.
- [119] Art. 8. §.
- [120] Art. 1. melléklet 5. pont.
- [121] SZABÓ Katalin: „A munkaviszonyok fellazulása. Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására” *Információs Társadalom* 2003/1. 78.
- [122] BREINERNÉ VARGA Ildikó: „A távmunka humánpolitikája” *Emberi Erőforrás-menedzsment Módszertani Füzetek* 2004/6, 6–7.
- [123] PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: „[Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében](#)” *Miskolci Jogi Szemle* 2009/2, 49.
- [124] CSÉFFÁN (81. j.) 525.
- [125] BANKÓ in KISS (23. j.) 461.
- [126] SZABÓ (121. j.) 78.
- [127] FORGÁCS Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*, PhD-értekezés, Pécs, 2009, 27.
- [128] *A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény* 86/A. §-a alapján.
- [129] Az Mt. 196–197. §-hoz fűzött miniszteri indokolás.
- [130] Brigitte JURASZOVICH: *Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Teilzeitarbeit und Teleheimarbeit*, Bécs, Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, 1999, 110–111.
- [131] Vittorio DI MARTINO – Linda WIRHT: „Telework: A new way of working and living” *International Labour Review* 1990/5, 541.
- [132] FERENCZ Jácint: „Távmunkavégzés a »home office« előtt” in PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 17.0: A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2020, 78–89.
- [133] *Elemzés. Távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok*, Állami Számvevőszék, 2020, 13.

- [134] KSH: Távmunka és „home office”.
- [135] KSH: A 15–74 éves foglalkoztatottak távmunkavégzésének havi alakulása.
- [136] A távmunka és „home office” különbségének és hasonlóságának dilemmájáról lásd bővebben: Attila KUN – Imre Szilárd SZABÓ – Ildikó RÁCZ: Stage 3, ICT-enhanced remote and mobile work – National report on Hungary, *iRel-Smarter Industrial Relations to Address New Technological Challenges in the World of Work* May 2021.
- [137] KSH: Atipikus munkavégzés, távmunka.
- [138] KARDKOVÁCS (86. j.) 329.
- [139] KARDKOVÁCS (86. j.) 329.
- [140] Mt. 51. § (1) bekezdés: A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
- [141] KARDKOVÁCS (86. j.) 329.
- [142] KARDKOVÁCS (86. j.) 330.
- [143] KÁRTYÁS Gábor: *A munka díjazása*, Budapest, Wolters Kluwer, 2014, 22.
- [144] KARDKOVÁCS (86. j.) 330.
- [145] A kézirat lezárása: 2020. április 14.
- [146] HANYU Henrietta: „Rosszabb a munkavállalóknak az államosítás” *Ügyvédvilág* 2014. 02. 21.
- [147] A munkaügyi kapcsolatok hazai szabályairól részletesen lásd FERENCZ Jácint – GÖNDÖR Éva – KELEMEN Roland – TRENYSÁN Máté – WELLMANN Barna Bence: *A munkaügyi kapcsolatok joga Magyarországon*, Budapest, Gondolat, 2019.
- [148] BERKE Gyula – PETROVICS Zoltán: *Kollektív munkaügyi viták és az alternatív vitarendezés lehetőségei a közüzemek területén*, Budapest, HVG-ORAC, 2018, 29.
- [149] ROMÁN Róbert: „A vezető állású munkavállalókra vonatkozó jogi szabályozás változásai az új Munka Törvénykönyvében” in *Collegium Doctorum Konferencia*, Miskolc, Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája, 2012. április 19. 3.
- [150] NOCHTA Tibor: [„A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján”](#) *Gazdaság és Jog* 2013/6, 4.
- [151] NOCHTA (150. j.) 4.
- [152] PÁL Lajos: *A vezető foglalkoztatásának szabályai*, Budapest, HVG-ORAC, 2007, 82.
- [153] PÁL (152. j.) 86.
- [154] CSÉFFÁN (81. j.) 556.
- [155] Idézi BANKÓ in KISS (23. j.) 444.
- [156] HORVÁTH István: *Hazai kölcsönzés – európai szemmel. A munkaerő-kölcsönzés magyar szabályozása európai összehasonlításban, figyelemmel a 2008/104/EK irányelv jogharmonizációs követelményeire*, Habilitációs kézirat, Budapest, 2013, 13.
- [157] KÁRTYÁS Gábor: *Munkaerő-kölcsönzés az Európai Unióban és Magyarországon*, PhD-értekezés, Budapest, 2011, 14.
- [158] KÁRTYÁS Gábor: „Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről” *Esély* 2010/4, 17.

[159] HORVÁTH (156. j.) 15.

[160] BANKÓ Zoltán: „Adalékok a munkaerő-kölcsönzéshez” *HR/Munkajog* 2013. 10. 15.

[161] Guy DAVIDOV: „Joint Employment Status in Triangular Employment Relationships” *British Journal of Industrial Relations* 2004/4, 730.

[162] Mt. 215. § (1) bekezdése alapján kölcsönbe adó lehet

a) az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő kölcsönzést folytathat, vagy

b) 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.

[163] KÁRTYÁS (157. j.) 128.

[164] Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK Irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről.

[165] EMBER Alex: „A kölcsönzött munkavállalókkal kapcsolatos egyenlő bánásmód és a kollektív munkajog” *Humánpolitikai Szemle* 2010/2, 21.

[166] KÁRTYÁS (118. j.) 1.

[167] Idézi BANKÓ (5. j.) 146.

[168] A felmondási okról bővebben lásd PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései és magyarországi története*, Budapest, ELTE Eötvös, 2022, 357–359.

[169] *Magyarország Alaptörvénye* (2011. április 25.).

[170] HORVÁTH (156. j.) 193.