



Munka és Család
A nők munkaerő-piaci helyzetének javítása és Nő-Köz-Pont létrehozása Pécssett –
EFOP- 1.2.9-17- 2017-00082

Munkáltatói kézikönyv az atipikus foglalkoztatáshoz és az új típusú munkaidő modellek bevezetéséhez

A munkáltatói kézikönyv az EFOP 1.2.9-17 –
2017 - 00082 számú pályázati projekt
keretében készült el.

Család és KarrierPONT
7621 Pécs, Váradi Antal u. 7/2
info@munkacsalad.hu
30/543-4625

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

a kézikönyvet összeállította a Dr. Porpáczy Ügyvédi Iroda a felhasznált irodalom alapján

Tartalom

1. Bevezető.....	3
2. A CSALÁDBARÁT MŰKÖDÉST TÁMOGATÓ ESZKÖZÖK.....	3
2.1. A részmunkaidős munkaviszony.....	4
2.1.1. Részmunkaidő és a rövidebb teljes munkaidő elhatárolása	5
2.1.2. Részmunkaidős munkaviszony létesítése: munkaszerződésben.....	5
Munkaszerződés módosítása részmunkaidős foglalkoztatás céljából:.....	5
2.1.3. Egyenlő bánásmód követelménye részmunkaidős foglalkoztatás esetén	7
2.2. Munkakör megosztása	8
2.3. Munkavégzés behívás alapján.....	9
2.4. Határozott idejű munkaviszony	10
2.4.1. Határozott idejű munkaviszony létesítése:	10
2.4.2. Határozatlan időtartamú munkaviszonyra való áttérés könnyítése:	12
2.4.3. Határozott idejű munkaviszony megszűnése/megszüntetése	12
2.5. Több munkáltató által létesített munkaviszony	15
2.6. Távmunkavégzés	16
2.7. A bedolgozói munkaviszony	19
2.8. Munkaerő-kölcsönzés	21
2.8.1. Jogi szabályozás.....	23
2.8.2. Kölcsönvevő belső tájékoztatási kötelezettsége:	24
2.8.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony:	24
2.8.4. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony:	25
2.9. Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony.....	28
2.10. Iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása	33
2.11. Közérdekű nyugdíjas szövetkezet tagjának foglalkoztatása	35
2.12. Szociális Szövetkezet tagjának foglalkoztatása	37
3. SPECIÁLIS MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS	40
3.1. Gyermeket vállalók munkajogi védelme	40
3.1.1. Gyermekvállalással kapcsolatos felmondásvédelmi szabályok.....	40
3.1.2. Gyermeket vállaló munkavállalók munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatása	47
3.1.3. Gyermekvállaláshoz kapcsolódó munkaidő-kedvezmények	47
3.1.4. Gyermekvállaláshoz kapcsolódó munkaszerződés módosítási kötelezettség.....	48
3.1.5. Munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó speciális szabályok	50
3.2. Fiatal munkavállalók munkajogi védelme	51
3.2.1. Fiatalkorú személy munkavállalói képessége	51
3.2.2. Munkavégzési korlátozások, speciális rendelkezések.....	51
3.3. Cselekvőképtelen munkavállalók munkajogi védelme.....	52
3.4. Megváltozott munkaképességű munkavállalók munkajogi védelme	53
3.5. Nyugdíj előtt álló (védett korú) munkavállalók munkajogi védelme	54
3.6. Hozzá tartozójuk tartós, személyes gondozását végzők munkajogi védelme	55
3.7. Egészségkárosító kockázat fennállása mellett dolgozók munkajogi védelme:	56
3.8. Tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatot teljesítők	56
4. Munkáltatói kedvezmények	58
5. Felhasznált irodalom.....	59

1. BEVEZETŐ

A munkavállalók számára a mindennapokban problémát jelent a munka és a családi élet összehangolása, amelyre az egyik lehetséges megoldás a családbarát szemlélet és működés kialakítása.

A kézikönyv célja, hogy a munkáltatók és a munkavállalók megismerhessék a családbarát működést elősegítő jogi kereteket, az alapvető jogait és kötelezettségeiket, tudomást szerezzenek azokról az információkról, amelyeknek az ismeretében kialakításra kerülhetnek a családbarát munkahelyek.

2. A CSALÁDBARÁT MŰKÖDÉST TÁMOGATÓ ESZKÖZÖK

- **Rugalmas/atipikus foglalkoztatás:** pl. részmunkaidő, kőtetlen munkaidő, távmunka.
- **Dolgozói juttatások, támogatások:** pl.: cafetéria rendszer, külön szabadság engedélyezése, iskolai szünetekhez való igazítása, családi sportolási lehetőség biztosítása, vállalati üdülő, családi programok, iskolakezdési támogatás, gyermekmegőrzés, céges telefon flottarendszer felajánlása stb.

Atipikus foglalkoztatás

Minden olyan foglalkoztatás, amely a munkaviszony alapvető jellemzőitől (**egyetlen munkáltató és egyetlen munkavállaló között, határozatlan időre, általános teljes napi munkaidőben, a munkáltató valamely székhelyén vagy telephelyén történő munkavégzésre jön létre**) eltér.

Az atipikus munkaviszonyok legnagyobb részét a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályozza. Az alábbi táblázat bemutatja az általánosnak tekinthető munkaviszony legfőbb jellemzőit, továbbá bemutatja az Mt.-ben szabályozott azon atipikus munkaviszonyokat, melyek ezen általános jellemzőktől egy vagy több vonatkozásban eltérnek.

Tipikus és atipikus munkaviszonyok összehasonlítása	
Tipikus munkaviszony jellemzői	Ettől eltérő, atipikus munkaviszonyok
Egy munkáltató és egy munkavállaló között áll fenn.	• munkakör-megosztás • több munkáltató által létesített munkaviszony • munkaerő-kölcsönzés
Határozatlan időre létesül.	• határozott idejű munkaviszony • egyszerűsített foglalkoztatás
Teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányul.	• részmunkaidős munkaviszony • behívás alapján történő munkavégzés
A munkavégzés a munkáltató székhelyén/telephelyén történik.	• távmunka • bedolgozói munkaviszony

Az atipikus munkajogviszonyok

A kiadvány az alábbi sorrend szerint vizsgálja az atipikus munkajogviszonyokat:

- részmunkaidőre létrejött munkajogviszony
- a határozott idejű munkajogviszony
- a munkaerő-kölcsönzés
- a távmunka
- a bedolgozói munkajogviszony
- a több munkáltató által létesített munkajogviszony
- a munkakör-megosztás és
- a behívás alapján történő munkavégzés.

2.1. A részmunkaidős munkaviszony

A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, illetve a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége nem teljes munkaidőben (általában napi 8/heti 40 óra), hanem az adott munkakörre előírt teljes munkaidőnél rövidebb időben (pl. napi 2, 4, 6 / heti 10, 20, 30 óra) áll fenn.

Fontos kiemelni, hogy a részmunkaidő mértékének nincs minimális korlátja, tehát akár heti 1-2 órában történő munkavégzésre is létesíthető részmunkaidős munkaviszony.

Fontos megjegyezni, hogy a részmunkaidő mértéke (pl. napi 4 óra) a munkaidő mértékét határozza meg, nem pedig annak beosztását. A részmunkaidő tehát azt határozza meg, hogy a munkavállalónak átlagosan mennyi időt kell ledolgoznia, nem pedig azt, hogy a munkaidőt mikor, milyen beosztásban kell teljesítenie. A fenti különbségtételt az alábbiakban 2 példával szemléltetjük.

Az egyik esetben a részmunkaidő napi mértéke megegyezik a beosztás szerint napi munkaidő mértékével. Ez akkor fordul elő, ha a munkavállaló **általános munkarend** szerint (hétfőtől péntekig), munkanaponként egyenlő mértékű munkavégzési kötelezettség mellett dolgozik. Négy órás részmunkaidő mellett ez a következőképpen néz ki:

	hétfő	kedd	szerda	csütörtök	péntek	szombat	vasárnap	összesen
beosztás szerinti napi munkaidő	4 óra	4 óra	4 óra	4 óra	4 óra	pihenőnap	pihenőnap	20 óra

A másik esetben a részmunkaidő napi mértéke és a beosztás szerinti munkaidő mértéke eltér egymástól. Ezzel **egyenlőtlen munkaidőbeosztás** alkalmazása mellett találkozhatunk, amikor is a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható. Négy órás részmunkaidő mellett ez például a következőképpen nézhet ki:

	hétfő	kedd	szerda	csütörtök	péntek	szombat	vasárnap	összesen
beosztás szerinti napi munkaidő	pihenőnap	4óra	szabadnap	szabadnap	8 óra	8 óra	pihenőnap	20 óra

Alkalmazási területe:

A részmunkaidő minden munkavállaló esetében alkalmazható, jellemzően a gyermekszülés miatti távollétról visszatérő nők esetében elterjedt.

A részmunkaidő és a rövidebb teljes munkaidő elhatárolása

Lényeges kiemelni, hogy nem minden, napi 8 óránál rövidebb munkaidő minősül részmunkaidőnek.

Az általános teljes munkaidőnél (napi 8 óra/heti 40 óra) rövidebb munkaidő ugyanis lehet:

- rövidebb teljes munkaidő vagy
- részmunkaidő.

Rövidebb teljes munkaidőről akkor beszélünk, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása (pl. fokozott fizikai igénybevétellel járó munkakörök esetében) az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg.

Részmunkaidőről akkor beszélünk, ha a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg.

A rövidebb teljes munkaidő és a részmunkaidő elhatárolása – elsősorban a munka díjazása szempontjából - rendkívül lényeges.

- A **rövidebb teljes munkaidőben foglalkoztatott** munkavállaló az általa teljesített napi 8 óránál rövidebb (pl. 4 órás) munkaidőre **ugyanannyi munkabérre jogosult**, mint a teljes napi 8 órás munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.
- A **részmunkaidőnél** a munkavállaló csak **időarányos bérre**, tehát a teljes napi 8 órás munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkabérének időarányos részére tarthat igényt.

E különbségtételnek különösen a minimálbér szempontjából van jelentősége, így

- 4 órás, rövidebb teljes napi munkaidő esetén a személyi alaphér minimuma a minimálbér teljes összege.
- 4 órás, részmunkaidő esetén a személyi alaphér minimuma a minimálbér fele.

2.1.1. Részmunkaidő és a rövidebb teljes munkaidő elhatárolása

- Nem minden, napi 8 óránál rövidebb munkaidő minősül részmunkaidőnek.
- Elsősorban a munka díjazása szempontjából rendkívül lényeges. A részmunkaidős foglalkoztatás során alkalmazni kell az arányosítás szabályait. Az egyik ilyen szabály, hogy teljes munkaidő estében kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, a részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében csak ennek az arányos része. Egy másik arányosítási szabály az, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni az egyébként irányadó negyvennégy beosztás szerinti munkanap arányos részére lehet.

2.1.2. Részmunkaidős munkaviszony létesítése: munkaszerződésben

Munkaszerződés módosítása részmunkaidős foglalkoztatás céljából:

- A felek nem kötelesek a másik fél munkaszerződés módosítási ajánlatát elfogadni. A részmunkaidő egyik formájáról az Mt. 61. § (3) bekezdése rendelkezik. Ennek megfelelően a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermek esetén öt éves koráig - köteles a munkaszerződést a napi

munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Ez azt jelenti, hogy az adott munkavállaló megkeresheti a munkáltatót, foglalkoztassa napi 4 órában.

Figyelem!! Ebben az esetben foglalkoztatás negatív hatása az, hogy megszűnik a munkavállalónak az Mt. 65. § (3) bekezdés c.) pontja szerinti védelme, azaz a munkáltató felmondással megszüntetheti a munkavállaló jogviszonyát.

- A munkáltató köteles **tájékoztatni** a munkavállalókat a munkakörök megjelölésével a **teljes** vagy **részmunkaidős** foglalkoztatás lehetőségéről.

A részmunkaidős foglalkoztatás másik lehetőségéről az Mt. egy másik szabálya, a 61. § (1) bekezdés rendelkezik. E szerint a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről. Ez a rendelkezés azt jelenti, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

A tájékoztatási kötelezettségnek kettős célja van.

Egyrészt igyekszik elősegíteni az atipikus munkavégzési formák elterjedését, másrészt lehetőséget kíván adni az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak részére tipikus munkaviszony betöltésére.

Ezeket a célokat úgy szolgálja, hogy megpróbálja megkönnyíteni a tipikus és atipikus munkaviszonyok közötti átjárhatóságot, értve ez alatt különösen a teljes munkaidős foglalkoztatásból a részmunkaidőssé, valamint fordítva történő munkaviszony-alakítást, továbbá a határozott idejű foglalkoztatásból a határozatlan időre, vagy távmunkavégzés keretében végzett munkaviszonyba való átjárhatóságot.

Az [Mt. 61. § \(2\) bekezdése](#) szerint a munkáltató köteles a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatát megvizsgálni és 15 napon belül írásban nyilatkozni arról, hogy a módosítási javaslatot elfogadja-e vagy sem. A munkáltató tehát köteles rövid határidőn belül érdemi nyilatkozatot tenni. A nyilatkozatot írásba kell foglalni. Ha a munkáltató szóban közli a munkavállalóval, hogy elfogadja a módosítási ajánlatát és ez alapján a munkavállaló a módosított munkafeltételek szerint elkezd munkát végezni, akkor ez által a szerződés módosult. Felhívom a figyelmet, hogy az [Mt. 24. § \(1\) bekezdése](#) értelmében írásbelinek kell tekinteni az elektronikus dokumentumot is.

A munkáltatónak joga van mérlegelési jogkörében dönteni a módosítási ajánlat elfogadásáról. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkáltató eleget tett az [Mt. 61. § \(1\) bekezdése](#) szerinti tájékoztatási köteletségének, az nem értelmezhető szerződésmódosítási ajánlatként. Ez a tájékoztatás ugyanis jogi természetét tekintve felhívás ajánlattételre. Ezért a munkáltató nem köteles minden munkavállalótól érkező módosítási ajánlatot elfogadni, hanem dönthet arról, hogy az adott munkavállaló tekintetében kíván-e élni a szerződésmódosítás lehetőségével. A munkáltató mérlegelési jogkörének csak az általános munkajogi alapelvek szabnak korlátot.

A munkáltató nem köteles döntését indokolni. Döntését ugyan nem kell indokolnia, azonban, ha valamelyik munkavállaló az egyenlő bánásmód elvének megsértésére hivatkozva utólag megtámadja azt, akkor a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy döntése nem volt diszkriminatív.

A munkáltató mérlegelési körében dönt a munkavállaló által kezdeményezett módosítási ajánlat elfogadásáról.

Egyenlő bánásmód követelményét részmunkaidős foglalkoztatás esetén is be kell tartani.

2.1.3. Egyenlő bánásmód követelménye részmunkaidős foglalkoztatás esetén

Alapelvi jelentőségű követelmény, hogy a munkavállalók között nem tehető különbség aszerint, hogy munkaviszonyuk teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásra irányul. Ez alól kivételt képez az ún. időarányosság elve.

Az EU részmunkaidőről szóló irányelvének (**Tanács 97/81/EK irányelve**) 4. szakasza kimondja, hogy

1. a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
2. adott esetben az **időarányosság elvét (pro rata temporis)** kell alkalmazni.

A **2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** (a továbbiakban: Ebktv. szerint):

- **Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. (Ebktv. 8. § r) pont)
- **Közvetett hátrányos megkülönböztetés** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely egy bizonyos törvényben (Ebktv. 8. §-ban meghatározott) védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (Ebktv. 9. §)
- **Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését** a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított **arányos megkülönböztetés**. (Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont)

Időarányosság elve alkalmazandó:

- különösen a munka díjazásánál (pl. alaplábér, jutalom időarányos csökkentése)

Időarányosság elve nem alkalmazandó:

- szabadság esetében (Mt.-ben meghatározott általános mérték szerint jár.)
- Ha az adott juttatás a munkaidő mértékére tekintet nélkül jár a munkavállalónak (pl. egy órára jutó díjazásban, utazási költség térítésben nem tehető különbség).

A részmunkaidős foglalkoztatás esetén problémát jelenthet, és mindenképpen elkerülendő a közvetett hátrányos megkülönböztetés.

Gyakori példa erre, amikor a munkáltató a részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársak számára nem biztosít fizetett képzést vagy kedvezményes üzemi étkeztetést. Egy ilyen szabály látszólag ugyanúgy érinti a családos és az egyedülálló munkavállalókat. Ugyanakkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak tipikusan kisgyermeket nevelő nők, akiket, mint csoportot, így lényegesen nagyobb arányban érint hátrányosan a munkáltató szóban forgó intézkedése. Ez tehát közvetett diszkrimináció, ami jogellenes.

A rugalmasság érdekében az Mt. speciális részmunkaidő-megoldásokat is tartalmaz, a piaci szereplőknek mintegy ötleteket adva: ilyen például, hogy behívás alapján történő munkavégzés esetén a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesítheti a munkavégzési kötelezettségét. (Erről részletesebben a behívás alapján történő munkavégzés című fejezetben írok).

Szintén részmunkaidős foglalkoztatásra ad lehetőséget a munkakör megosztása, ebben az esetben a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. (Erről részletesebben a munkakör-megosztás című fejezetben tájékoztatjuk az Olvasót).

2.2. Munkakör megosztása

A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg.

A munkakör megosztása során a munkaszerződés munkavállalói oldalán kettő vagy több alany szerepel, akik egymás között maguk osztják meg, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére mikor melyik munkavállaló köteles.

Alkalmazási területe:

Egymással jól kooperáló, de teljes munkaidőben, azonos munkakörben külön-külön nem foglalkoztatható munkavállalók munkavégzése (pl. közeli barátok, jó házastársak).

Jogi szabályozás

- **Munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése:** A munkavállalók közül az egyiknek a munkaidőben mindig rendelkezésre kell állnia, és akadályoztatás esetén a munkavállalók kötelesek egymást helyettesíteni.
- **Munkarend:** A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ennek megfelelően a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti. [Mt. 96. § (2) bek.]
- **Díjazás:** A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti meg.
- **Munkaviszony megszűnése:** A munkaviszony az általános munkaviszony-megszűnési módokon túlmenően akkor is megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. (Mt. 194. §)

Fogalom meghatározás:

Kötetlen munkarend

Kötetlen munkarendről akkor beszélünk, ha a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - **a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel** - a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

A **törvény erejénél fogva kötetlen munkarend** érvényesül – a felek ellenkező megállapodásának hiányában -

- a munkakör megosztása,
- a távmunkavégzés,
- a bedolgozói munkaviszony
- és a vezetők munkarendjének tekintetében.

Kötetlen munkarend esetében nem kell alkalmazni

- a munkaidőkeret,
- a munkaidő-beosztás,
- a vasárnapi és munkaszüneti napi munkaidő-beosztás,
- a munkaközi szünet,
- a napi és heti pihenőidő,
- a rendkívüli munkaidő, az ügyelet, készenlét, továbbá
- a rendes és rendkívüli munkaidő, illetve a készenlét nyilvántartásának szabályait.

A kötetlen munkarendben dolgozó munkavállaló számára **nem járnak (nem értelmezhetők) a munkaidő-beosztáshoz kötött bérpótlékok**, így a munkavállaló a rendkívüli munkavégzés ellenértékére sem jogosult.

2.3. Munkavégzés behívás alapján

A munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a feladatok esedékességéhez igazodik. Ez a munkaviszony alanyainak nézőpontjából a következőt jelenti:

Munkáltatói oldalról: A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége nem a szerződéses munkaidő teljes tartamára áll fenn, hanem csak a konkrétan ellátandó feladat felmerülésekor.

Munkavállalói oldalról: A munkavállaló a munkaszerződésben arra vállal kötelezettséget, hogy meghatározott munkaidőben a munkáltató rendelkezésére áll, de munkát csak a munkáltató „behívása” alapján végez.

Alkalmazási területe:

A behívás alapján történő munkavégzés alkalmazása akkor javasolt, ha munkáltató működése hullámzó volumenű, jellemzően változó mennyiségű megrendelésekre épül, és a megrendelés nélküli időszakokban nincs a munkavállaló számára kiadható feladat. A munkavállaló számára ez a foglalkoztatási forma akkor javasolható, ha kellőképpen rugalmasan tud alkalmazkodni a dömping-szerű, előre kevéssé kalkulálható munkavégzéshez.

A behívás alapján történő foglalkoztatás előnye a munkáltató számára a munkaidőbeosztás közlésének rugalmasságában rejlik.

A munka törvénykönyvének tipikus munkaviszonyokra vonatkozó általános szabálya szerint a munkáltató a munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban, legalább egy hétre írásban köteles közölni. Ettől eltérhet a munkáltató, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. Ez esetben a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást legalább 4 nappal korábban módosíthatja.

Amennyiben tehát a munkáltató a már közölt munkaidő-beosztástól eltérő beosztást közöl a munkavállalóval kevesebb, mint 7 nappal, illetve (a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény felmerülése esetén) kevesebb, mint 4 nappal a

változtatással érintett munkanapot megelőzően, akkor minden olyan új beosztás szerinti munkaidő, ami az eredeti beosztás szerinti munkaidőn kívül esik, rendkívüli munkaidőnek minősül. Erre a munkaidőre az alapbérén felül túlóra-pótlék (munkanapokon az alapbér 50%-a, pihenőnapon és munkaszüneti napon az alapbér 100%-a) jár a munkavállalónak.

Ezzel szemben a behívás alapján történő munkavégzés esetében elegendő 3 nappal előre kell közölni a munkavállalóval.

Behívás alapján történő munkavégzés esetén a munkavállaló számára hátrányos lehet, hogy nehezen tud kalkulálni az idejével.

Jogi szabályozás

- **Munkaszerződésben rögzíteni kell.**
- A **munkaidő mértéke** legfeljebb napi 6 óra tartamú részmunkaidő lehet.
- A **munkaidőkeret tartama** legfeljebb 4 hónap lehet.
- A **munkavégzés időpontját** legalább 3 nappal előre közölnie kell a munkavállalóval (Mt. 193. §).

A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazásához képest. Ilyen lehet például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amellyel összefüggésben vitára adhat okot, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár-e a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő-e. Mivel az Mt. e jogviszonyt is meglehetősen szűkszavúan tárgyalja, azaz a szabályozás csak keretet ad a foglalkoztatásnak, annak tartalommal való megtöltése a munkaviszony alanyaira vár.

2.4. Határozott idejű munkaviszony

A munkajogviszony időtartamával kapcsolatosan a jogalkotó által tipikusként szabályozott szerződési tartalom a határozatlan időre szóló megállapodás. Ehhez képest minősül atipikusnak a határozott idejű munkaszerződés.

- A **munkaszerződésben** kikötött időtartamra létesül. A határozott idejű alkalmazás tényét a **munkaszerződésben** kifejezetten fel kell tüntetni. A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról [Mt. 192. § (1) bek.].

2.4.1. Határozott idejű munkaviszony létesítése:

Tekintettel arra, hogy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre, ezért amennyiben a felek határozott időre kívánnak munkaszerződést kötni, akkor a határozott idejű alkalmazás tényét a **munkaszerződésben** kifejezetten fel kell tüntetni.

A határozott idejű munkaviszony létrejöhet a munkaviszony létesítésekor a munkaszerződés ilyen tartalmú kikötésével vagy egy már korábban létrejött határozatlan időtartamú munkaviszony idejének határozott időre történő módosításával.

A határozott idejű munkaviszony tartamát

- **naptárilag** (pl. 2014. június 30. napjáig) vagy

- **más alkalmas módon** (pl. adott megrendelésből származó feladatok elvégzéséig, XY távol levő munkavállaló munkába állásáig) kell meghatározni.

Amennyiben a határozott idejű munkaviszony tartama **nem naptárilag** kerül meghatározásra, akkor:

- a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától
(pl. adott telephely munkáltató által történő bezárásáig fennálló munkaviszony).
 - A munkáltató a munkavállalót tájékoztatni köteles a munkaviszony várható tartamáról.
 - Amennyiben a határozott idejű munkaviszony a szülés miatt távol lévő munkavállaló helyettesítésére jön létre, akkor célszerű a munkaviszony tartamát nem dátumszerűen megjelölni, hanem más alkalmas módon körülírni (pl. XY szülés miatt távol lévő munkavállaló munkába lépésének napjáig). Ez esetben tájékoztatni kell a munkavállalót, hogy a munkaviszony várhatóan mikor szűnik majd meg.
- Elsősorban a munkáltató **időszakos munkaerő-szükségletét** hivatott kezelni. Az időszakos munkaerő-szükséglet két esetben szokott jelentkezni, egyrészt, ha megnő a munkáltatónál ellátandó feladatok mennyisége (pl. projektmunkák, alkalmi megrendelések esetén), másrészt abban az esetben, ha egy vagy több munkavállaló a munkahelyétől tartósan távol van (pl. gyermek szülése, tartós keresőképtelenség miatt) és őt illetve őket helyettesíteni szükséges.
Emellett indokolt lehet határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatni a választás útján betöltött tisztségek viselőit is. A határozott időre létesített munkaviszony kitűnően alkalmas arra, hogy munkáltató a szülés miatt távol lévő munkavállaló kieső munkáját egy másik munkavállaló határozott idejű alkalmazásával pótolja.
 - Munkaviszony tartamának törvényi maximuma 5 év, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is [Mt. 192. § (2) bek.]. (Kivéve: a kizárólag **hatósági engedéllyel létesíthető munkaviszonyok - munkavállalási engedély**).
 - Tetszőleges alkalommal **meghosszabbítható 5 évvel**, ha munkáltatói jogos érdek áll fenn (időszakos munkaerő-igény) és a munkavállaló jogos érdekét nem csorbítja.
 - **Határozatlan időtartamú munkaviszonyra való áttérés könnyítése**
 - A határozott idejű munkaviszony a **határozott idő lejártával automatikusan** megszűnik. A munkavállalóval nem kell indokolt felmondást közölni, és munkavállalót nem illeti meg felmondási idő, végkielégítés, illetve a törvényben meghatározott felmondási védelem (felmondási tilalom, illetve korlátozás) sem.
A határozott idejű munkaviszony a munkáltató számára a munkaviszony kockázatmentes megszüntetését teszi lehetővé, így a munkáltatók többségének kecssegtető lehet, hogy határozatlan idejű munkaszerződés helyett rövid időtartamra szóló, határozott idejű munkaviszonyok láncolatával alkalmazzák a munkavállalókat. Ennek kiküszöbölésére a munka törvénykönyve (Mt.) két megszorítást tartalmaz:
 - A munkaviszony tartamát 5 évben maximalizálja, és tilalmazza a határozatlan idejű munkajogviszony kiváltását határozott idejű szerződéssel.

Az irányadó jogalkalmazási gyakorlat szerint:

- A piaci viszonyokhoz igazodó, rugalmas létszámgazdálkodásra való hivatkozás anélkül, hogy a munkavállaló rövidtartamú, többször ismételt, határozott idejű alkalmazását okszerűen alátámasztó indok, például a munkaviszonyhoz kapcsolódó alkalmoszerű megrendelés vagy más, sajátos gazdasági körülmény, alaptalan, ilyen feltételek mellett a jogos munkáltatói érdek fennállása nem állapítható meg (BH 1999.524.).
- Az olyan szerződéses kikötés, amikor a munkáltató arra alapozva alkalmazott határozott időre egy vagy több munkavállalót, hogy a jövőben egyes személyek esetleg valamely oknál fogva nem fognak munkát végezni, és ezáltal helyettesítésre lesz szükség, jogellenes. (BH 2003.34.) (Határozott idejű munkaviszony tehát csak valamely konkrétan meghatározott munkavállaló távolléte miatt, a távollét idejére létesíthető, általában véve helyettesítésre nem.)

2.4.2. Határozatlan időtartamú munkaviszonyra való áttérés könnyítése:

Határozatlan időtartamú munkaviszonyra való áttérés könnyítése érdekében a munka törvénykönyve előírja, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Amennyiben a munkavállaló – a fenti tájékoztatás alapján - munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatot tesz, akkor ezen ajánlatra a munkáltató 15 napon belül írásban köteles nyilatkozni.

2.4.3. Határozott idejű munkaviszony megszűnése/megszüntetése

A határozott idejű munkaviszony a **határozott idő lejártával automatikusan** megszűnik. A határozott idejű munkaviszonynak a határozott idő lejárta előtti egyoldalú megszüntetésére csak rendkívül szűk körben és szigorú feltételekkel van a feleknek lehetőségük.

2.4.3.1 Felmondás:

A **munkáltató** a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti

- a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt,
- a munkavállaló képességére alapított okból, vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Az alábbi táblázatban összehasonlítjuk a határozatlan idejű (tipikus) munkaviszony és a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondással történő megszüntetésének legfontosabb szabályait:

Munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetése határozatlan és határozott idejű munkaviszony esetén		
Határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése munkáltatói felmondással	Határozott idejű munkaviszony megszüntetése munkáltatói felmondással	

Munkaviszony munkáltatói felmondással történő megszüntetése határozatlan és határozott idejű munkaviszony esetén	
A munkáltató köteles a felmondását megindokolni.	A munkáltató köteles a felmondását megindokolni.
Felmondással megszüntethető a határozatlan idejű munkaviszony: a) a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy b) a munkavállaló képességével, vagy c) a munkáltató működésével összefüggő okból.	Felmondással megszüntethető a határozott idejű munkaviszony: a) felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, vagy b) a munkavállaló képességére alapított okból, vagy c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A **munkavállaló** a határozott idejű munkaviszonyának felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire való tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Az alábbi táblázatban összehasonlítjuk a határozatlan idejű (tipikus) munkaviszony és a határozott idejű munkaviszony munkavállaló általi felmondással történő megszüntetésének legfontosabb szabályait:

Munkaviszony munkavállalói felmondással történő megszüntetése határozatlan és határozott idejű munkaviszony esetén	
Határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése munkavállalói felmondással	Határozott idejű munkaviszony megszüntetése munkavállalói felmondással
A munkavállaló NEM köteles a felmondását megindokolni.	A munkavállaló köteles a felmondását megindokolni.
	A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely • a munkavállaló számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy • körülményeire való tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

2.4.3.2 Azonnali hatályú felmondás:

Mind a **munkáltató**, mind a munkavállaló az általános szabályok szerint megszüntetheti a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással.

Az általános szabályok szerint azonnali hatállyal megszüntethető tehát bármelyik fél által a munkaviszony:

- indokolás nélkül a próbaidő tartama alatt,
- indokolással ellátva, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Emellett a munkáltató azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt. Ez esetben a munkavállaló jogosult 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Az alábbi táblázatban összehasonlítjuk a határozatlan idejű (tipikus) munkaviszony és a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésének legfontosabb szabályait:

Munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése határozatlan és határozott idejű munkaviszony esetén	
Határozatlan idejű munkaviszony megszüntetése azonnali hatályú munkáltatói felmondással	Határozott idejű munkaviszony megszüntetése azonnali hatályú munkáltatói felmondással
Indokolási kötelezettséggel: Ha a munkavállaló a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.	Indokolási kötelezettséggel: Ha a munkavállaló a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
Indokolás nélkül: kizárólag próbaidő alatt	Indokolás nélkül: a) próbaidő alatt b) próbaidőn túl , ha kifizeti a munkavállaló számára annak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, akkor a hátralévő időre járó távolléti díját.

A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) több eseti döntésében is értelmezte a határozott időre szóló megállapodások érvényességét. A határozott idejű munkaszerződés megkötésének indoka minden esetben a „jogos érdek” megléte, ugyanis a munkaviszonynak törvényes, jogos érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése a munkaszerződésekben egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg [BH 1999. 524].

2.5. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Az új Mt. szabályai között szerepel 2012 óta a több munkáltató által létesített munkaviszony. Több munkáltató által létesített munkajogviszony esetében egy munkajogviszonyról van szó, azaz a munkavállaló a több munkáltatóval nem külön-külön köt munkaszerződést, illetve létesít munkajogviszonyt. Ez a lényeges sajátosság egyben utal a munkáltatók kapcsolatára is. A munkáltatók ugyanis az esetek döntő többségében egy adott vállalatcsoport tagjai, számos esetben nemcsak üzleti kapcsolatban állnak egymással, hanem tulajdonosi kapcsolatok is kimutathatóak. Ezek a vállalkozások együttesen valósítanak meg valamilyen gazdasági célkitűzést, munkájukat magas szinten koordinálják. Mint ahogyan a vállalkozáscsoport felső vezetői szintjén is célszerű és ésszerű egymás ellenőrzése, úgy – többek között a hatékonyság növelése érdekében – meghatározott feladatok közös ellátása is lehetséges, adott esetben egy, közös munkavállaló által.

A több munkáltató által létesített munkajogviszony érdekességnek számít azért is, mert, meglehetősen szigorú előfeltételek meglétét kívánja meg, tényleges funkcionálásához nem elegendő több tetszőleges munkáltató és egy munkavállaló jelenléte.

Jogi szabályozás

- A munkavállaló **munkaszerződésében** meg kell határozni, hogy mely munkakör ellátásában állapodnak meg a felek, a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.
- Az **adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kell kijelölni**, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti, de köteles bejelenteni az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató(k) adatait. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére az adóhatóság a munkaviszonyban érintett bármely munkáltatót kötelezheti.
- A munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - **bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszüntetheti**.
- A **munkaviszony megszűnik**, ha a **munkáltatók száma egyre csökken** (Mt. 195. §).

A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

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

2.6. Távmunkavégzés

A munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen folytatott tevékenység, amelyet információ- és kommunikációtechnikai eszközök segítségével végeznek és az eredményeket elektronikusan továbbítják [Mt. 196. § (1) bek.]. Leegyszerűsítve: A munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli rendszeres munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel dolgozik.

NEM távmunka: a szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés (pl. lakossági megrendeléseket teljesítő zárszerelő) és a bedolgozói munkaviszony (pl. borítékolás).

Alkalmazási területe:

A Magyar Távmunka Szövetség kutatásai alapján távmunkában leginkább azokat a munkafeladatokat lehet ellátni, amelyek:

- erősen támaszkodnak az információ-feldolgozásra,
- megfogalmazhatók vagy önállóan végezhetők,
- világos céljaik és mérhető eredményeik vannak,
- nem igényelnek különleges, helyhez kötött vagy drága berendezéseket és infrastruktúrát,
- minimális közvetlen ellenőrzést igényelnek.

Tipikusan távmunkában végezhető munkakörök például az adatfeldolgozó, a rendszergazda, a szoftverfejlesztő, a fordító, a lektor, a bérszámfejtő munkakörök.

A távmunkavégzésre általában a munkavállaló otthonában kerül sor, de ez nem szükségszerű.

Előnyei, hátrányai:

A **munkavállaló** a távmunkavégzés folytán megtakaríthatja a munkába járással járó költségeket és időt, lehetősége nyílik munkaidejének rugalmas beosztására, adott esetben koncentráltabb, megszakítás nélküli munkavégzést tesz lehetővé. A munkaidő-beosztás rugalmasságából fakadóan a távmunkavégzés lehetővé teszi a munkavállaló számára a munka és a magánélet összehangolását, ezáltal javítva a munka hatékonyságát és a munkavállalói elköteleződést.

Távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkáltató székhelyén nem illetve csak alkalmanként jelenik meg, ami azzal a veszéllyel jár, hogy a munkahelyi információk nem teljes körűen jutnak el hozzá. Az otthoni munkavégzés továbbá a munkavállaló szakmai és társas kapcsolatainak beszűküléséhez, a munka-magánélet határainak elmosódásához és szélsőséges esetben a munkavállaló kiégéséhez vezethet.

A távmunkavégzés lehetővé teszi a **munkáltató** számára, hogy térbeli korlátok nélkül, a munkavállaló lakóhelyének elhelyezkedését figyelmen kívül hagyva tudjon munkavállalókat foglalkoztatni, megspórolva ezzel a munkába járással kapcsolatos utazási költségeket, az állandó munkaállomás kialakításának és fenntartásának költségeit. A távmunkavégzésben rejlő rugalmasság biztosításával növelhető a munkavállalói lojalitás, mely a magasabb munkahatékonyságot, csökkenő hiányzást és kisebb munkavállalói fluktuációt eredményez, továbbá növeli a munkáltató társadalmi megbecsülését.

A távmunka bevezetése ugyanakkor újfajta vezetői attitűdöt, kommunikációt, valamint a munkavédelmi és adatvédelmi szabályok fokozottabb betartását követeli meg a munkáltatótól.

A távmunkát végző munkavállaló személyének kiválasztásánál pedig fokozott figyelmet kell fordítani az izolációból és a munka-magánélet összemosódásából fakadó pszichoszociális kockázatok mérlegelésére.

Össztársadalmi szempontból a távmunkavégzés - a munkavégzés térbeli határainak lebontásával a hátrányos helyzetű régiók és munkavállalói csoportok felzárkóztatásának egyik hatékony eszköze lehet. A munkahelyre történő utazás kiiktatásával csökkenthető a környezetszennyezés, csökkenthetők az útfenntartási költségek, közlekedési dugók és balesetek.

A Magyar Távmunka Szövetség részletesen megvizsgálta a távmunkavégzés előnyeit és hátrányait, melynek eredményét az alábbi ábrák tartalmazzák.

A távmunka össztársadalmi jelentősége a Magyar Távmunka Szövetség kutatásai alapján:



Jogi szabályozás:

Munkaszerződés tartalma:

- Általános munkaszerződés esetében:

- munkakör
- alapbér
- (munkahely – kikötésének mellőzése jelen esetben munkavédelmi okokból aggályos)
- **Táv munkavégzés esetében plusz tartalmi elem:**
A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló **táv munkavégzés keretében** történő foglalkoztatásában.

Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

- **Általános tájékoztatási kötelezettség:**
A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót
 - a napi munkaidőről,
 - az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
 - a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
 - a munkakörbe tartozó feladatokról,
 - a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
 - a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
 - arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
 - a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről.
- **Speciális tájékoztatási kötelezettség táv munkavégzés esetén a munkavállaló izolálódásának elkerülésére:**
A munkáltató – az általános tájékoztatáson túlmenően - köteles a munkavállalót tájékoztatni
 - a munkáltató általi ellenőrzés,
 - a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz(ök) használata korlátozásának szabályairól,
 - továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.
 - A munkáltató a táv munkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít (pl. betöltetlen állások, igénybe vehető továbbképzések).
 - A munkáltató köteles biztosítani, hogy a munkavállaló az üzem, a telephely területére beléphessen, és más munkavállalóval kapcsolatot tarthasson.

Munkavállaló önállósága:

- A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki (pl. meghatározott kiadványok lektorálása).
- Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.
- A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

A munkáltató ellenőrzési joga, a magánszféra védelme:

- Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot.

- Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.
- A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a munkaeszköz magáncélú használatára vonatkozó tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

A számítástechnikai eszközökön tárolt adatok munkáltató általi megismerése a vonatkozó adatvédelmi szabályok – elsősorban az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény - beható ismeretét és körültekintő alkalmazását követelik meg a munkáltatótól. Az adatvédelmi normák gyakorlati alkalmazásában a munkáltatók számára praktikus és könnyen értelmezhető segítséget nyújt a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. A tájékoztató megtalálható a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság honlapján (www.naih.hu).

Táv munkavégzésre való áttérés könnyítése:

A munkáltató a munkakörök megjelölésével köteles tájékoztatni a munkavállalókat a távmunkavégzésre irányuló foglalkoztatás lehetőségéről. Abban az esetben, ha a tájékoztatás alapján a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatot közöl a munkáltatóval, a munkáltató 15 napon belül köteles írásban nyilatkozni az ajánlatára.

Munkavédelmi előírások

- Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható.
- A munkahelyen a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.
- Ha a távmunkavégzés a munkavállaló által biztosított munkaeszkővel történik, akkor az ilyen munkaeszköz használatát a munkáltató köteles munkavédelmi szempontból előzetesen megvizsgálni, és ha munkavédelmi szempontból megfelelő, annak használatát engedélyezni.

A fenti folyamatok munkavédelmi szakember bevonását követelik meg a munkáltatótól.

2.7. A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszonyt az új Mt. emelte az atipikus munkajogviszonyok közé.

A bedolgozói munkaviszony a munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló mennyiségileg meghatározható, önállóan végezhető tevékenységet lát el, a díjazást pedig az előállított termék mennyisége alapján (teljesítménybér formájában) kapja.

Alkalmazási területe:

A mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységek esetén alkalmazható (pl. borítékolás, dobozolás, egyszerű összeszerelés). Lényege, hogy az ellátott munka jellege

tegye lehetővé a munkavállaló önálló – a munkáltató állandó irányítását, felügyeletét (üzemi körülményeket) nem igénylő – munkavégzését.

Jogi szabályozás

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

Munkaszerződés tartalma:

- A munkaszerződésben az általánosan kötelező tartalmi elemeken túlmenően meg kell határozni:
 - a munkavállaló által végzett tevékenységet,
 - a munkavégzés helyét,
 - a költségtérítés módját és mértékét.
- Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.
- A munkavállaló - eltérő megállapodás hiányában - feladatát a saját eszközeivel végzi.

A munkavállaló önállósága:

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

A munkáltató ellenőrzési joga, a magánszféra védelme:

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

Díjazás, költségtérítés:

- A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.
- Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

A költségtérítés módjának és mértékének meghatározása alapvetően kétféle módon lehetséges: **tételes költségelszámolással** vagy **átalány megállapításával**.

Tételes költségelszámolás esetén célszerű meghatározni, hogy a munkavállaló mely költségei megtérítésére tarthat igényt, a költségek felmerülését és mértékét miként köteles igazolni a munkáltató felé, továbbá, hogy a költségek elszámolása milyen gyakorisággal, azok megtérítése milyen határidővel történik.

A bedolgozói munkavégzéssel összefüggésben a munkavállaló oldalán jellemzően a következő költségek merülnek fel:

- a munkavállaló tulajdonában lévő munkaeszköz értékcsökkenése,
- a munkavállaló által bérelt munkaeszköz bérleti díja,
- a munkaeszköz javításának, karbantartásának költsége,

- a munkaeszköz működtetésének energiaköltségei,
- a munkavállaló által biztosított segédanyagok költsége,
- munkahely fenntartásának költségei (víz, villany, fűtés),
- egyéb üzemeltetési költségei (pl. takarítás),
- ha a munkavállaló szállítja az alapanyagot vagy a készterméket, akkor a szállítás költsége,
- munkavállaló által beszerzett munkaruha költsége stb.

Felmerülhet a kérdés, hogy mi a különbség a bedolgozói jogviszony és a távmunka között.

A kérdés kiindulási alapját az otthoni munkavégzésre kialakított szabályok alkalmazhatóságának kérdése adja. A távmunka elhatárolását az otthoni munkavégzéstől éppen a távmunka során végezhető munkák sokfélesége teszi nehezzé. Az egyszerűbb off-line távmunka hasonló karakterisztikájú, mint a hagyományos otthoni munkavégzés. Ha a távmunka során mechanikus, munkanorma szerint meghatározott a munkavégzés (mint például adatbevitel, gépírás, szövegszerkesztés), akkor tulajdonképpen csak a munkavégzés eszköze tér el, és a bedolgozói jogviszonnyal kapcsolatosan felmerülő problémák merülnek fel. A bedolgozói jogviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazása tehát nagymértékben függ a távmunka jellegétől, különösen azt kell figyelembe venni, hogy a munkát on-line végzik (a direkt felügyelet lehetőségével) vagy off-line (mint például az otthoni szövegszerkesztés).

A távmunka végezhető otthon is – ez az a kapcsolódási pont, mellyel a távmunka a bedolgozáshoz kapcsolódik, valamint sok esetben a kétfajta munkavégzés hasonló jogi problémákat vet fel. Nem jelent azonban megoldást az, ha kiterjesztjük a bedolgozókra vonatkozó szabályozást a távmunka által felvetett speciális problémákra is, főleg azért, mert a bedolgozókra vonatkozó szabályok a legtöbb tagállamban egyértelműen a manuális munkákra kerültek kimunkálásra, így gyakran időszerűtlenek is. Ami szükséges: a távmunkás ugyanolyan jogokban részesüljön, mint a többi munkavállaló, illetve szükség van a munkajogi szabályok adaptálására is.

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

A távmunka keretében történő igen sokféle tevékenység miatt tehát csak differenciáltan adható válasz arra a kérdésre, hogy a korábban a bedolgozókra alkotott szabályok adekvátak lehetnek-e a távmunka keretében történő foglalkoztatásra. A fentiek alapján megállapítható, hogy amíg a mechanikus számítógéppel végzett tevékenységek esetében (adatbevitel, szövegszerkesztés) ez a tulajdonképpen aggálytalanul elképzelhető, addig a nagyobb önállósággal párosuló feladatok, az on-line munkavégzés, a mobil-munkavégzés stb. esetében már olyan különbségek vannak a hagyományos bedolgozói tevékenységhez képest, hogy ezekre vonatkozó szabályok alkalmazása csak nehezen elképzelhető és nem ad választ az eltérő élethelyzetre.

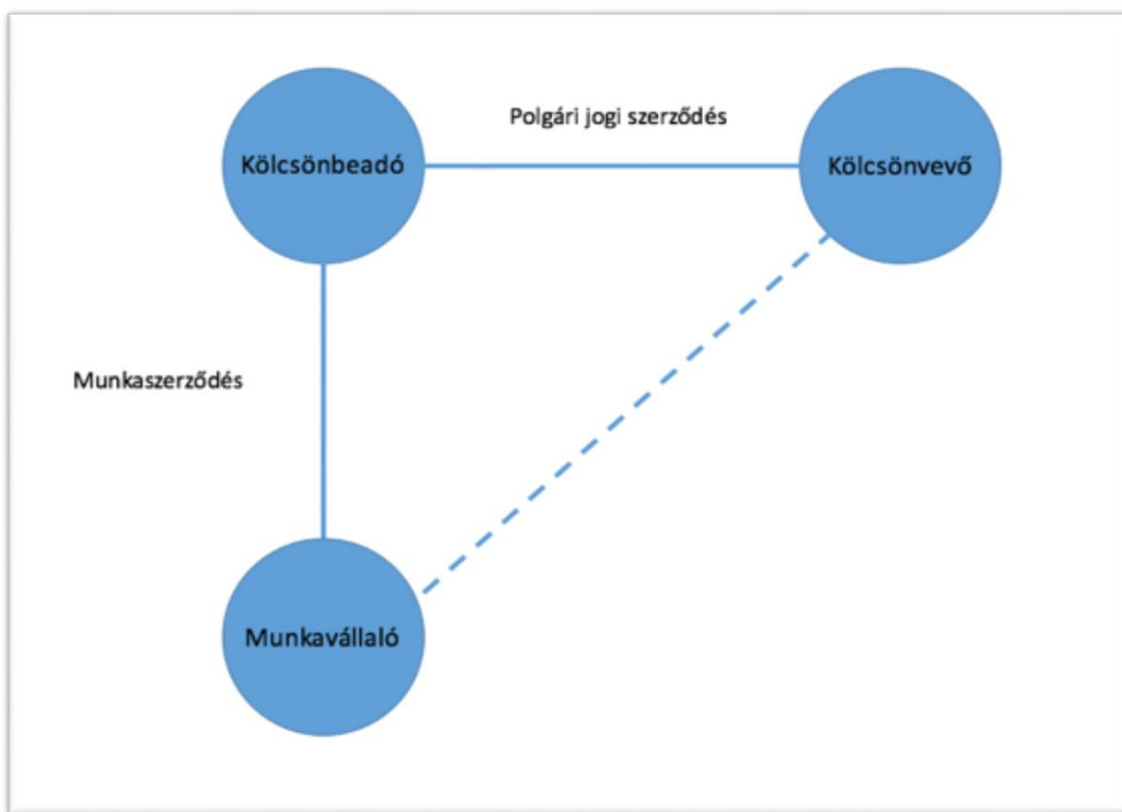
2.8. Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzi).

E tevékenység során:

- **a kölcsönbeadó** az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi;
- **a kölcsönvevő** az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez;
- **a kölcsönzött munkavállaló** az a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló);
- **a kikölcsönzés pedig** a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött polgári jogi szerződés alapján a kölcsönbeadó vállalja, hogy a szerződésben meghatározott időtartamra meghatározott szakértelemmel rendelkező, meghatározott számú munkavállalót biztosít a kölcsönvevő számára, a kölcsönvevő pedig ezért cserébe meghatározott összegű kölcsönzési díjat fizet a kölcsönbeadó számára.



1. ábra: A munkaerő-kölcsönzés alanyai és jogviszonyaik

A munkaerő-kölcsönzés tehát egy három alanyú jogviszony, melyben

- a **munkavállaló és a kölcsönbeadó között munkaszerződés,**
- a **kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi szerződés van.**
- A **kölcsönvevő és a munkavállaló között nincs szerződéses jogviszony,** de a munkavállaló ténylegesen a kölcsönvevő munkáltatónál, annak irányítása alatt végez munkát.

Alkalmazási területe:

Munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony lényegében bármely munkakör esetében létrehozható.

A kölcsönvevő munkáltató számára a munkaerő-kölcsönzés előnye abban áll, hogy a kölcsönvevő úgy tud megfelelő létszámú és szakképzettségű munkaerőhöz jutni, hogy nem kell a munkavállalóval munkaszerződést kötnie, és nem kell viselnie a munkaviszony létesítésével, megszüntetésével és fenntartásával együtt járó adminisztratív terheket, jogi és anyagi kockázatot. Emellett, ha a kölcsönvevő valamely kikölcsönzött munkavállaló munkájára nem tart igényt, akkor visszaküldheti őt a kölcsönbeadóhoz.

A kölcsönvevő számára e foglalkoztatási forma hátránya, hogy viszonylag költséges, hiszen a kölcsönzött munkavállaló kölcsönzési díja általában a bruttó munkabér 1,6-2-szerese.¹ Emellett pedig veszélyként merülhet fel, hogy a kölcsönvevővel munkaviszonyban nem álló kölcsönzött munkavállaló kevésbé kötődik a kölcsönvevőhöz, így esetlegesen kevésbé lesz elkötelezett és lojális, mint a saját állományban foglalkoztatott munkavállaló.

A munkaerő-kölcsönzés lehetőséget biztosít a munkavállaló számára, hogy a munkanélküliségből visszakerüljön a munka világába, utat nyit számára a hagyományos munkaviszony keretében történő foglalkoztatáshoz.

2.8.1. Jogi szabályozás

Általános tilalmak:

A kikölcsönzés **tartama nem haladhatja meg az 5 évet**, ideértve a **meghosszabbított** vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított **6 hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést**, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni:

- munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben (pl. fiatal munkavállalót éjszakai munkavégzésre),
- sztrájkban résztvevő munkavállaló helyettesítésére (hiszen ez sztrájktörésnek minősülne),
- 5 éves időtartamot meghaladóan.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen a megállapodás, amely

- a) a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő,
- b) alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

Nem tilos azonban, hogy a munkavállaló átadásáért a kölcsönbeadó a kölcsönvevő munkáltatótól díjazást követeljen.

A fenti szabály azt támogatja, hogy amennyiben a kölcsönvevő elégedett a nála dolgozó kölcsönzött munkavállaló munkájával, akkor a feleknek lehetőségük legyen arra, hogy a

¹ Dudás Katalin, Ferencz Jácint, Gyulavári Tamás, Horváth István, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Kulicity Mária, Kun Attila, Petrovics Zoltán (2013): Munkajog, Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 424. o.

munkavállaló foglalkoztatását továbbiakban hagyományos munkaviszony keretében valósítsák meg. Ezt nevezi a szakirodalom a munkaerő-kölcsönzés „ugródeszka” szerepének, hiszen alkalmas arra, hogy átvezesse a munkavállalót a munkanélküliségből a tartós, hagyományos foglalkoztatáshoz.²

2.8.2. Kölcsönvevő belső tájékoztatási kötelezettsége:

A kölcsönvevőnek

- a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről,
- a betöltetlen álláshelyekről

Az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell.

A fenti tájékoztatás lehetővé teszi a kölcsönzött munkavállaló számára, hogy a kölcsönvevő munkáltatónál betöltetlen állásokat megpályázza.

2.8.3. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszony:

Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

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

A fenti tilalom oka, hogy a megakadályozzák a nagyobb cégeket, cégcsoportokat abban, hogy saját munkaerő-kölcsönző gazdasági társaságot hozzanak létre, és azon keresztül biztosítsák a saját munkaerő-szükségletüket. Az így megvalósított foglalkoztatás csak látszat-munkaerő-kölcsönzés lenne, de a munkavállalók jóval kiszolgáltatottabb helyzetbe kerülnének általa, mint a hagyományos munkaviszony keretében foglalkoztatottak.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között **írásbeli megállapodásban** kell rögzíteni a **kölcsönzés lényeges feltételeit**, a **munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását**.

(A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti szerződés praktikusán a kikölcsönzés időartamára, a kikölcsönzött munkavállalók létszámára és szakképzettségére, a munkavégzés helyére. valamint a munkaerő-kölcsönzés ellenértékére/díjára terjed ki.)

A **munkaviszony megszüntetésének jogát** kizárólag a **kölcsönbeadó** gyakorolhatja.

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

A **kölcsönvevő** írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót:

- az irányadó munkarendről,

² Kártyás Gábor: Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről. Esély 201/4.

- a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről,
- a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,
- az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá
- minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

Eltérő megállapodás hiányában a **kölcsönbeadó** viseli a munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeket, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját.

A **kölcsönbeadó** a kölcsönvevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig

- az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített **bejelentést**, valamint
- a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt **nyilvántartásba vételét igazoló okirat** másolatát

átadni.

A **kölcsönvevő** - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a **tárgyhónapot követő hónap 5. napjáig** a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges.

A **kölcsönvevő** az **utolsó munkában töltött napot követő 3 munkanapon** belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

2.8.4. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony:

A kölcsönbeadó munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között létrejövő **munkaszerződésben** meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés **kölcsönzés** céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a **munkavégzés jellegét** (munkakörnél tágabb fogalom) és az **alpbért**.

A **munkahely nem kötelező eleme** a munkaszerződésnek tekintettel arra, hogy a kölcsönbeadó a munkaviszony tartama alatt bármely kölcsönvevő számára kikölcsönözheti a munkavállalót, így előre nemigen lehet meghatározni a munkavégzés helyét.

A kölcsönbeadó a **munkaszerződés megkötésekor** – az általános tájékoztatási kötelezettség körébe eső információkon túlmenően - **tájékoztatni** köteles a munkavállalót **nyilvántartásba vételi számáról**.

A **kölcsönbeadó** továbbá legkésőbb a **kikölcsönzést megelőzően** írásban köteles **tájékoztatni munkavállalót:**

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyéről,
- a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről.

A kikölcsönzés tartama alatt

- a munkavállaló munkavédelmével,
- munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályaival, valamint
- a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával

kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a **kölcsönnevő** gyakorolja és teljesíti. (A kikölcsönzés tartam alatt tehát a munkavállaló tényleges munkavégzésével kapcsolatos jogok és kötelezettségek a kölcsönnevőt illetik meg valamint terhelik.)

Az egyenlő bánásmód követelménye:

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönnevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

Alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

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

vonatkozó rendelkezések.

Kivétel:

A **munkabér összegére, az egyéb juttatásokra** az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a **kölcsönnevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától** (első félév elteltét követően) kell alkalmazni arra a **munkavállalóra**, aki

- a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített **határozatlan idejű munkaviszonyban áll**, és kölcsönnevőnél történő **foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül**,
- a 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontjában meghatározott **munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak** minősül,
- a **helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál** vagy **közhasznú szervezetnél**, vagy nyilvántartásba vett **közhasznú szervezetnél** munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

A fenti szabály alkalmazásakor az azonos kölcsönnevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása szempontjából a **meghosszabbított** vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított **6 hónapon belül történő ismételt kikölcsönzés tartamát össze kell számítani**.

A munkaviszony megszüntetése:

A munkaerő-kölcsönzésre irányuló **munkaviszony munkáltatói megszüntetésére** kizárólag a **kölcsönbeadó** munkáltató jogosult.

Amennyiben a **munkavállaló** kívánja egyoldalúan megszüntetni a munkaviszonyát (felmondással vagy azonnali hatályú felmondással), akkor a **munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli**.

- **Felmondás**

A **kölcsönbeadó munkáltató** a munkavállaló munkaviszonyát indokolással ellátott, írásba foglalt felmondással jogosult megszüntetni a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból. Munkaerő-kölcsönzés esetén a **kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak** minősül a **kikölcsönzés megszűnése**. (E szabály következtében a kikölcsönzés vége egyben a munkaviszony megszűnését is jelenti, ami a munkavállaló szempontjából igencsak hátrányos.)

Felmondás esetén a **felmondási idő 15 nap** (általános munkaviszony esetén legalább 30 nap). A kölcsönbeadó felmondása esetén - eltérő megállapodás hiányában - a felmondási idő **teljes tartama alatt** a munkavállaló **mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól**. (Általános munkaviszony esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama a felmondási idő fele, azaz minimum 15 nap.)

Kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a végkielégítés szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a **végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni**.

- **Azonnali hatályú felmondás**

A **munkavállaló** a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha **akár a kölcsönbeadó, akár a kölcsönvevő** követ el súlyos, vétkes kötelezettségszegést, illetve tanúsít olyan magatartást, mely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Amennyiben a **kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzés tartama alatt követ el** azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló súlyos, minősített kötelezettségszegést, akkor a **kölcsönvevő** a munkavállaló kötelezettségszegéséről a **kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban tájékoztatja**. Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő a tájékoztatás közlésével kezdődik.

A kártérítési felelősség

A munkaerő-kölcsönzés kapcsán a kártérítési felelősség szabályai 3 aspektusból vizsgálandók:

- a) a munkavállalónak a kikölcsönzés tartama alatt okozott kár
- b) a munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott kár és
- c) a munkavállaló által harmadik személynek okozott kár

szempontjából.

A kártérítési felelősség következőkben ismertetendő szabályaitól mind a munkavállaló javára, mind annak hátrányára eltérhetnek a felek.

a) Munkavállalónak a kikölcsönzés tartama alatt okozott kár:

A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a **kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel** annak ellenére, hogy a munkavállaló munkavédelmével kapcsolatos kötelezettségek csak a kölcsönvevőt terhelik. A munkavállaló tehát a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett kárát döntése alapján akár a kölcsönvevővel, akár a kölcsönbeadóval szemben érvényesítheti.

b) Munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott kár:

Amennyiben a munkavállaló a kikölcsönzés alatt a kölcsönvevőnek anyagi kárt okoz, vagy sérelmére személyiségi jogsértést követ el, akkor a **kölcsönvevő** ebből eredő (kártérítés, sérelemdíj iránti) igényével **közvetlenül** – kvázi munkáltatóként – **felléphet a munkavállalóval szemben a munkajogi kártérítési felelősségi szabályok szerint** annak ellenére, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló egymással nem állnak munkaviszonyban.

A fentiekől eltérően **kölcsönbeadó és kölcsönvevő megállapodhatnak** abban, hogy a munkavállaló által a kölcsönvevőnek okozott kár, illetve személyiségi jogsértés esetén az **alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait** kell alkalmazni. Ez

esetben a kölcsönvevő kártérítési vagy sérelemdíj iránti igényét a munkavállaló helyett **kizárólag kölcsönbeadóval szemben érvényesítheti.**

c) Munkavállaló által harmadik személynek okozott kár:

Ha a munkavállaló harmadik személynek (pl. kölcsönvevő ügyfeleinek, munkavállalóinak, szerződéses partnereinek) kárt okoz, akkor az **alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai szerint a kölcsönvevő, mint munkáltató felel.** Ettől a szabálytól természetesen kölcsönbeadó és kölcsönvevő **megállapodással** eltérhet.

Fogalom meghatározás:

Munkavállalói károkozás esetén a munkajog általános kártérítési felelősség szabályai a következők:

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

- Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a munkavállalónak a teljes kárt kell megtérítenie.
- Enyhe gondatlanság esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét.

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgárjogi szabályai a következők:

Ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. A károkozó a károsult teljes kárát köteles megtéríteni.

Általános munkajogi szabályok alkalmazhatósága munkaerő-kölcsönzés esetén:

Munkaerő-kölcsönzés esetén **nem alkalmazhatóak:**

- a csoportos létszámcsoökkentés szabályai továbbá
- a behívás alapján történő munkavégzés, a munkakör-megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony és a bedolgozás szabályai.

Munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony **nem létesíthető cselekvőképtelen munkavállalóval.**

2.9. Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony

Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony atipikus formája általában nagyon rövid időre – akár egy napra - vagy valamely idényjellegű feladat ellátására jön létre. Az egyszerűsített foglalkoztatásnak két fő típusa van: a (mezőgazdasági és az idegenforgalmi) idénymunka, valamint az alkalmi munka. Az idénymunka mindig valamely objektív okból szezonális jellegű tevékenységhez kapcsolódik, az alkalmi munka pedig a foglalkoztatás kivételes, alkalmi jellegéből fakad.

Alkalmazási területe:

Egyszerűsített formában kerülnek jellemzően alkalmazásra a mezőgazdasági - elsősorban betakarítási - munkákban (szüret, aratás) eseti jelleggel résztvevők, a turisztikai szolgáltatásban résztvevők, valamint a filmipari statiszták.

Az egyszerűsített foglalkoztatás előnye a munkáltató számára, hogy lényegesen kevesebb adminisztrációs teherrel jár, emellett jóval rugalmasabb és olcsóbb, mint a tipikus munkaviszony.

A Munkavállaló számára az egyszerűsített foglalkoztatás lehetővé teszi, hogy a rövid ideig tartó, rugalmas foglalkoztatására bejelentett módon, legális keretek között kerüljön sor.

Jogi szabályozás:

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony **mezőgazdasági idénymunkára, turisztikai idénymunkára vagy alkalmi munkára hozható létre.**

Az idénymunka általánosan az olyan munka, mely munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

Mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy **naptári éven belül a 120 napot.**

Turisztikai idénymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet (idegenvezetői tevékenység, lovas szolgáltató tevékenység, szálláshely-szolgáltatási tevékenység, tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység) folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy **naptári éven belül a 120 napot.**

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között

- a) összesen legfeljebb 5 egymást követő naptári napig és
- b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb 15 naptári napig és
- c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb 90 naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

Alkalmi munkavállalói létszámkeret:

Alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatható munkavállalók számát a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók létszámához igazítottan korlátozza a törvény.

A vonatkozó szabály kis leegyszerűsítéssel a következő:

Alkalmi munka esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma nem haladhatja meg:

- a) az Mt. hatálya alá tartozó **főállású személyt nem foglalkoztató** munkáltató esetén az **1 főt,**
- b) **1 főtől 5 főig** terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a **2 főt,**
- c) **6 főtől 20 főig** terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a **4 főt,**
- d) **20 főnél több** munkavállaló foglalkoztatása esetén a **munkavállalói létszám 20 %-át.**

A napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja. Ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

Az alkalmi munkavállalói létszámkeret szabályait nem kell alkalmazni:

- a filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatására, továbbá
- a szociális szövetkezetekben az egyszerűsített foglalkoztatás esetén.

A filmipari statiszta abban az esetben foglalkoztatható egyszerűsített módon, ha tevékenysége filmalkotás elkészítésében való kisegítő (pótolható) jellegű részvételre irányul, és e tevékenységből származó napi nettó jövedelme nem haladja meg a 12 000 Ft-ot.

Munkajogi előírások:

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létesítésére irányuló **munkaszerződést** a feleknek **nem kell írásba foglalniuk**, szóban is megállapodhatnak a munkaviszony alapvető feltételeiben. Emellett a feleknek lehetőségük van törvényben meghatározott **minta-szerződés** felhasználásával munkaszerződést kötni. A jogszabály által meghatározott tartalmú mintaszerződést jelen kiadvány 6. számú melléklete tartalmazza.

Az ilyen munkaviszony az általánostól eltérően, nem a munkaszerződés megkötésével jön létre, hanem azzal, hogy a munkáltató eleget tesz az adóhatóság felé teljesítendő **bejelentési kötelezettségének**.

A törvény annak érdekében, hogy a **foglalkoztatás rugalmasan igazodjon a foglalkoztatás átmeneti jellegéhez** illetve **rövid időtartamához**, egy sor, **tipikus munkaviszony** tekintetében irányadó szabály alkalmazását kizárja.

A munka törvénykönyvének egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem alkalmazható rendelkezései és azok egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó értelmezése	
Az Mt. nem alkalmazható jogszabályhelyei	Az adott jogszabályhely kizárásának értelmezése
Mt. 49. § (2) bekezdése	A feleket a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakban nem illeti meg a munkaszerződéstől való elállás joga.
Mt. 53. §	A munkáltató nem jogosult a munkavállalót – még átmenetileg sem – a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
Mt. 56. §	Sem kollektív szerződés, sem munkaszerződés nem állapíthat meg a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése esetére hátrányos jogkövetkezményeket.
Mt. 59. §	Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalót nem illeti meg szülési szabadság, valamint fizetés nélküli szabadság, így értelemszerűen ezen munkavállalók esetében nem alkalmazandó az Mt. azon rendelkezés, miszerint munkáltató szülési szabadság, illetve fizetés nélküli szabadság megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a munkabér módosítására.

A munka törvénykönyvének egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem alkalmazható rendelkezései és azok egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó értelmezése	
Mt. 61. §	A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalót nem köteles tájékoztatni a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. A munkáltató nem köteles elfogadni a munkavállalónak azt az ajánlatát, hogy őt a gyermek 3 éves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 5 éves koráig – napi 4 órás részmunkaidőben foglalkoztassa.
Mt. 81. §	A munkaviszony rövid tartamára tekintettel a munkáltató a munkavállaló kérésére sem köteles az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkájáról írásban értékelést adni.
Mt. 97. § (4)-(5) bekezdései	Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem érvényesülnek a munkaidő-beosztás közlésére vonatkozó alábbi szabályok: • A munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. • A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább 4 nappal korábban módosíthatja.
Mt. 101. §	Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló vasárnapi munkavégzése nem esik korlátozás alá.
Mt. 122-124. §	Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem érvényesülnek a szabadság kiadására vonatkozó szabályok, kivéve az időarányosan járó, ki nem adott szabadság munkaviszony megszűnésekor történő megváltásának kötelezettségét.
Mt. 126-133. §	Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalót nem illeti meg betegszabadság, szülési szabadság és fizetés nélküli szabadság.
Mt. 192. § (4) bekezdése	Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem alkalmazható a határozatlan idejű munkaviszony kiváltásának tilalma, miszerint: • a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő 6 hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. • a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.
Mt. 208-211. §	Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem alkalmazhatók a vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony esetében a munkáltató nem köteles kiadni a munkaviszony megszűnésekor kiadandó munkáltatói igazolásokat.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a napi munkaidő - munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is - beosztható egyenlőtlenül.

Amennyiben a felek minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egymással munkaszerződést, akkor a munkáltatót nem terheli munkaidő-nyilvántartási kötelezettség és a kifizetett munkabér elszámolásáról sem kell a munkavállaló számára írásbeli tájékoztatást adni. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn. Emellett a felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

Díjazás szabályai:

A felek a munkabér megállapításánál a munkavállaló hátrányára eltérhetnek a minimálbér és a garantált bérminimum szabályaitól. A munkavállaló számára legalább

- a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 85%-a,
- a garantált bérminimum 87%-a jár.

Az egyszerűsített módon foglalkoztatott filmipari statiszta e tevékenységből származó napi nettó jövedelme nem haladja meg a 12 000 Ft-ot.

Közteherviselés szabályai:

A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony alapján közterhet fizet, melynek mértéke a következő:

- mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **500 forint**,
- alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **1000 forint**,
- filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **3000 forint**.

A közteher megfizetésével nem terheli:

- a **munkáltatót** társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja. törvényben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,
- a **munkavállalót** nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályainak megsértése:

Ha a munkáltató a fentiekben részletezett meghatározott létszám-, kereseti- illetve időkorlátok túllépésével létesít, illetve tart fenn egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszonyt attól a naptól, hogy az előzőek szerinti feltételek nem teljesülnek, a munkáltató a munkavállalóra nem alkalmazhatja a közteher fizetés szabályait.

A munkáltató az általános adózási és járulékfizetési szabályokat köteles alkalmazni az előzőek szerinti feltételek megsértése feltárásának időpontjától annyi ideig, ameddig a közteher-fizetés szabályait jogosulatlanul alkalmazta.

Adóbevallási szabályok:

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételből a munkavállalónak nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania, feltéve hogy az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevétele nem haladja meg az egyszerűsített foglalkoztatás naptári napjainak száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy - ha részére alapbérként illetve teljesítménybérként legalább a garantált bérminimum 87%-a jár - a garantált bérminimum napibérként meghatározott összegének szorzatát (e szorzat a továbbiakban: mentesített keretösszeg).

Amennyiben a munkavállalónak a személyi jövedelemadó-bevallási kötelezettségét teljesítenie kell, a személyi jövedelemadó bevallásban jövedelemként az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételének a mentesített keretösszeget meghaladó részét kell figyelembe venni.

A fentiekől eltérően a munkavállalónak a filmipari statisztaként végzett alkalmi munkából származó bevételéből nem kell jövedelmet megállapítania, és bevallást benyújtania.

Társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság:

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott **munkavállaló** az egyszerűsített foglalkoztatása alapján **nem minősül** társadalombiztosítási szempontból **biztosítottnak**, azonban **nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra** jogosultságot szerez.

A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1370 forint/nap, napi 1000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén 2740 forint/nap.

Fontos kiemelni, hogy a fent ismertetett szabályok csak lehetőséget jelentenek a munkáltató számára, hogy egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazza a munkavállalót. Nincs semmi akadálya annak, hogy a munkáltatói működés során szükségessé váló időnyomunkára, egyéb időleges létszámszükséglet kezelésére az általános munkajogi szabályok alkalmazásával létesítsen munkaviszonyt.

2.10. Iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása

Az iskolaszövetkezet tagjának munkavégzése egy olyan háromalanyú foglalkoztatási forma (külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony), melyben az iskolaszövetkezet és a tényleges foglalkoztatást végző „külső szolgáltatás fogadója” között létrejött megbízási szerződés alapján az iskolaszövetkezet vállalja, hogy meghatározott szolgáltatást nyújt a külső szolgáltatás fogadójának. Ennek teljesítésében az iskolaszövetkezet tagja a külső szolgáltatás fogadójának irányítása mellett személyesen közreműködik, a külső szolgáltatás fogadója pedig ezért cserébe meghatározott összegű díjat fizet az iskolaszövetkezet számára.

Az iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása tehát egy háromalanyú jogviszony, melyben:

- **az iskolaszövetkezet tagja és az iskolaszövetkezet között** tagsági jogviszony van.
- **az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója között** megbízási szerződés van.
- **a külső szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet tagja között** nincs szerződéses jogviszony, de az iskolaszövetkezet tagja ténylegesen a külső szolgáltatás fogadójánál, annak irányítása alatt végez munkát.

Az iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása tehát több hasonlóságot is mutat a munkaerő-kölcsönzéssel. A fő különbség a kétfajta foglalkoztatás között az, hogy az iskolaszövetkezet és tagja között nem munkaviszony, hanem tagsági jogviszony áll fenn, melyet meghatározott alanyi kör hozhat csak létre.

Az **iskolaszövetkezet** középfokú iskolával, kollégiummal, alpfokú művészeti iskolával (a továbbiakban együtt: **nevelési-oktatási intézménnyel**) **tanulói jogviszonyban álló tanulók** továbbá a **felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók** számára lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére.

Külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony személyes közreműködésre kötelezett alanya (kvázi „munkavállalója”) az lehet, aki **az iskolaszövetkezettel tagsági jogviszonyban áll**, és emellett **nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonnyal** rendelkezik.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja a szövetkezet tevékenységében való személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében teljesíti.

Alkalmazási területe:

Az iskolaszövetkezet tagjának foglalkoztatása (köznapi nevén: diákmunka) jellemzően a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben (pl. szórólaposztás, adatfeldolgozás, fénymásolás, árufeltöltés) szokott előfordulni.

A munkaerő-kölcsönzés fentiekben már részletezett előnye in túlmenően a diákmunka előnye a külső szolgáltatás fogadója számára abban áll, hogy a diákmunka – a vonatkozó adó- és járulékfizetési szabályokra tekintettel - lényegesen olcsóbb, mint a munkaerő-kölcsönzés.

Az iskolaszövetkezet tagja számára ez a foglalkoztatási forma azért előnyös, mert a munkavégzés összeegyeztethető a tanulmányi kötelezettségekkel, másrészt mert az iskolaszövetkezet tagja már tanulmányai idején olyan szakmai tapasztalatra, munkáltatói kapcsolatrendszerre tehet szert, mely segíti a tanulmányok befejezését követő munkába állását.

Jogi szabályozás

Ahhoz, hogy az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja harmadik személy (szolgáltatás fogadója) számára ténylegesen munkát tudjon végezni, az alábbi két megállapodást köteles az iskolaszövetkezettel megkötöni:

- **Külső szolgáltatásra irányuló tagsági megállapodást** (keretjellegű megállapodás), melyben a felek meghatározzák:
 - a tag által vállalt feladatok körét,
 - a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
 - az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.
- **Egyedi megállapodást**, melyben a felek meghatározzák a konkrét munkavégzés feltételeit.

A felek írásban kötelesek megállapodni:

- a szolgáltatás fogadójának személyében,
- a teljesítendő konkrét feladatban,
- a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,

- a feladat teljesítésének helyében, valamint
- a feladat teljesítésének időtartamában.

A tényleges munkavégzésre vonatkozó szabályok:

- **Utasítási jog:** A külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.
- **Munkaközi szünet:** Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi 6 órát meghaladja, napi 20 perc, ha a napi 9 órát meghaladja, további napi 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
- **Napi pihenőidő:** Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha 2 egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani.
- **Díjazás:** A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a mindenkor hatályos minimálbér, illetve garantált bérminimum.
- **Kártérítés:**
 - A külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az **alkalmazott károkozásáért való felelősség polgárjogi szabályait** kell alkalmazni, úgy, hogy **harmadik személynek okozott kárért** vagy személyiségi jogsértésért az **iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen** felelnek.
 - A külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő **tagnak okozott kárért** vagy személyiségi jogai megsértéséért az **iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen** felel.
- **Fiatalkorú munkavállalóra vonatkozó rendelkezések:** Ha az iskolaszövetkezet tagja a 18. életévét még nem töltötte be, akkor az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében történő személyes közreműködésére alkalmazni kell a munka törvénykönyvének a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezéseit.
- **A szolgáltatás fogadója és az iskolaszövetkezet együttműködése:** A szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

2.11. Közérdekű nyugdíjas szövetkezet tagjának foglalkoztatása

A közérdekű nyugdíjas szövetkezet tagjának munkavégzése egy olyan háromalanyú foglalkoztatási forma (külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony), melyben a nyugdíjas szövetkezet és a tényleges foglalkoztatást végző „külső szolgáltatás fogadója” között létrejött megbízási szerződés alapján a nyugdíjas szövetkezet vállalja, hogy meghatározott szolgáltatást nyújt a külső szolgáltatás fogadójának. Ennek teljesítésében a nyugdíjas szövetkezet tagja a külső szolgáltatás fogadójának irányítása mellett személyesen közreműködik, a külső szolgáltatás fogadója pedig ezért cserébe meghatározott összegű díjat fizet a nyugdíjas szövetkezet számára.

A közérdekű nyugdíjas szövetkezet tagjának foglalkoztatása tehát egy háromalanyú jogviszony, melyben:

- **a nyugdíjas szövetkezet tagja és a nyugdíjas szövetkezet között** tagsági jogviszony van.
- **a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója között** megbízási szerződés van.
- **a külső szolgáltatás fogadója és a nyugdíjas szövetkezet tagja között** nincs szerződéses jogviszony, de az iskolaszövetkezet tagja ténylegesen a külső szolgáltatás fogadójánál, annak irányítása alatt végez munkát.

A **közérdekű nyugdíjas szövetkezet** célja, hogy a még aktív időszerűak számára foglalkoztatást, munkaerőpiaci reaktivizálást biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa. A nyugdíjas szövetkezet célja továbbá, hogy a következő generációk számára a tagoknál felhalmozódott tudás, szakmai- és élettapasztalat átadásra kerüljön. A nyugdíjas szövetkezet a céljainak megvalósításával közérdeket is szolgál.

Külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony személyes közreműködésre kötelezett alanya (kvázi „munkavállalója”) az lehet, aki **a nyugdíjas szövetkezettel tagsági jogviszonyban áll, és öregségi nyugdíjban részesül.**

A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagja a szövetkezet tevékenységében való személyes közreműködését a nyugdíjas szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében teljesíti.

Alkalmazási területe:

A nyugdíjas szövetkezet tagjának foglalkoztatása elvileg bármilyen munkakörben megvalósulhat.

A nyugdíjas szövetkezet tagja foglalkoztatásának előnye a külső szolgáltatás fogadója számára abban áll, hogy e foglalkoztatás – a vonatkozó adó- és járulékfizetési szabályokra tekintettel - lényegesen olcsóbb, mint a munkaerő-kölcsönzés.

A nyugdíjas szövetkezet tagja számára ez a foglalkoztatási forma azért előnyös, mert lehetővé teszi a munkaerőpiacon való maradást, a szellemi és fizikai aktivitás megőrzését, továbbá javítja a nyugdíjas életkörülményeit.

Jogi szabályozás

Ahhoz, hogy a nyugdíjas szövetkezet nyugdíjban részesülő tagja harmadik személy (szolgáltatás fogadója) számára ténylegesen munkát tudjon végezni, az alábbi két megállapodást köteles a nyugdíjas szövetkezettel megkötni:

- **Külső szolgáltatásra irányuló tagsági megállapodást** (keretjellegű megállapodást), melyben a felek meghatározzák:
 - a tag által vállalt feladatok körét,
 - a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
 - a nyugdíjas szövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.
- **Egyedi megállapodást**, melyben a felek meghatározzák a konkrét munkavégzés feltételeit. A felek írásban kötelesek megállapodni:
 - a szolgáltatás fogadójának személyében,
 - a teljesítendő konkrét feladatban,

- a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében, valamint az összeg kifizetésének időpontjában,
- a feladat teljesítésének helyében, valamint
- a feladat teljesítésének időtartamában.

A tényleges munkavégzésre vonatkozó szabályok megegyeznek az iskolaszövetkezetről már ismertetett rendelkezésekkel:

- **Utasítási jog:** A külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója a nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.
- **Munkaközi szünet:** A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi 6 órát meghaladja, napi 20 perc, ha a napi 9 órát meghaladja, további napi 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
- **Napi pihenőidő:** A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban részesülő tagja részére, ha 2 egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább 11 óra pihenőidőt kell biztosítani.
- **Díjazás:** A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a mindenkor hatályos minimálbér, illetve garantált bérminimum.
- **Kártérítés:**
 - A külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az **alkalmazott károkozásáért való felelősség polgárjogi szabályait** kell alkalmazni úgy, hogy a **harmadik személynek okozott kárért** vagy személyiségi jogsértésért a **nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen** felelnek.
 - A külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében résztvevő **tagnak okozott kárért** vagy személyiségi jogai megsértéséért a **nyugdíjas szövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen** felel.
- **A szolgáltatás fogadója és a nyugdíjas szövetkezet együttműködése:** A szolgáltatás fogadója együttműködik a nyugdíjas szövetkezettel, így különösen biztosítja a nyugdíjas szövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja a szövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

2.12. Szociális Szövetkezet tagjának foglalkoztatása

A szociális szövetkezetek esetében megjelenik a személyes közreműködés sajátos formája a közös termelésben való, **tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködés**. A tagi munkavégzés keretében történő foglalkoztatás olyan preferált foglalkoztatási lehetőség, amely kizárólag szociális szövetkezet (Szöv.tv. 18. § (1) bek.) esetében valósulhat meg.

A tagi munkavégzési jogviszonyban esetében a szociális szövetkezet alapszabályának tartalmaznia kell:

- a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását, (az elvégzendő munka mértékét,) az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját,

- a munkafeladat teljesítéséhez igazodóan a szövetkezet által megtermelt javakból történő részesedés módjának és mértékének (ellenértékének) meghatározását,
- az ellenértéket úgy kell meghatározni, hogy az alkalmas legyen a tag teljesítményének figyelembevételére és a megtermelt javakból való részesedés mértékének meghatározására.

A szövetkezeti törvény 3. § alapján a szövetkezet és a tag gazdasági együttműködése keretében teljesítendő feladatok és vállalások, valamint a tag által igénybe vehető szövetkezeti szolgáltatások köre – az alapszabály keretei között – a szövetkezet és a tag között kötött tagsági megállapodásban határozhatóak meg.

Tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt az létesíthet és tarthat fenn

- **akit az állami foglalkoztatási szerv a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint legalább három hónapja nyilvántart, vagy**
- **aki legalább három hónapja közfoglalkoztatási jogviszonyban áll.**

Amennyiben a szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja **munkavégzésre irányuló más jogviszonyt létesít vagy tart fenn**, e más jogviszony fennállása alatt a **tagi munkavégzési jogviszonya és biztosítási jogviszonya szünetel**.

A tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával és pénzbeli juttatással is történhet.

A megtermelt javak természetben történő átadása elsősorban a mezőgazdasági termelést folytató szövetkezetek esetében releváns, de a törvény nem korlátozza csak erre a természetben történő átadást.

A tagi munkavégzési jogviszonyban álló tag, a termék termelésével, vagy feldolgozásával teljesített személyes közreműködése ellenértékeként, juttatásként kaphat élelmiszert, vagy közösen megtermelt javakat. Ezek a juttatások a személyi jövedelemadó törvény előírásai értelmében adómentesek, amennyiben a juttatás értéke havonta a minimálbér összegét nem haladja meg.

A tagi munkavégzési jogviszony kezdetét legkésőbb a tagi munkavégzési jogviszony első napján **munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni** az Egészségbiztosító szervnek. Továbbá azt is be kell jelenteni, ha a tagi munkavégzési jogviszony megszűnik, vagy szünetel. Ennek határideje: 8 nap.

A szociális szövetkezetnek havonta adatot kell szolgáltatnia az Adóhatóság részére a tagi munkavégzési jogviszonyról, a tag után fizetendő egészségügyi szolgáltatási járulékról, nyugdíjjárulék alapjáról, nyugdíjjárulék összegéről. Ezt az adatszolgáltatási kötelezettséget havonta az összes tagi munkavégzési jogviszonyban álló tagról teljesíteni kell, azokról is, akik után az adott hónapban nem keletkezett semmilyen járulékfizetési kötelezettség, mivel a Nemzeti Foglalkoztatási Alap az adatszolgáltatás alapján fogja a kedvezményt megtéríteni.

A szociális szervezetnek, a tagi munkavégzési jogviszony év közbeni megszűnése esetén soron kívül, egyébként pedig a tárgy évet követő év január 31-ig kell igazolást kiállítania és a tagnak átadnia a tagi munkavégzési jogviszonyáról.

3. SPECIÁLIS MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS

A hazai jogi szabályozás **Alaptörvényben** rögzített célja, hogy Magyarország külön intézkedésekkel védje a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket, továbbá külön intézkedésekkel biztosítsa a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét. Ezen intézkedések közül a munka világát, a munkaviszonyban álló felek jogviszonyát leginkább befolyásoló szabályozást a **munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény** (a továbbiakban Mt.) tartalmazza. Ezen szabályozás, valamint a kapcsolódó jogi normák leghangsúlyosabb elemeinek bemutatására vállalkozik jelen kiadvány.

3.1. Gyermekeket vállalók munkajogi védelme

A munka törvénykönyve a gyermekvállalás elősegítése, a várandós nők és anyák fokozott védelme valamint a szülők részéről a gyermekek irányában fennálló gondozási, ápolási, nevelési kötelezettségek ellátásának biztosítása érdekében meghatározza azokat a gyermekvállalással kapcsolatos élethelyzeteket, amelyekben a foglalkoztatás körében a munkáltató utasítási joga korlátozott (pl. a munkaidő-beosztás, munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás vonatkozásában), illetve a munkáltató felmondási jogosultsága kizárt vagy korlátozott. Emellett a törvény a szóban forgó munkavállalói csoport speciális élethelyzetéhez igazodva - pótszabadság és munkaidőkedvezmény útján – biztosítja a munkavállalók munkától való igazolt távollétét.

3.1.1. Gyermekvállalással kapcsolatos felmondásvédelmi szabályok

Az Mt. kimondja, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint
- d) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónap

tartama alatt.

A tilalomra okot adó tényállások tipikusan olyan élethelyzeteket illetve állapotokat írnak le, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak, amelyekben a munkavállalók kiszolgáltatottsága, sérülékenysége fokozottan jelentkezik. A védelem arra irányul, hogy a munkajogviszonyból származó főkötelezettség (munkavégzés) teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatása ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését illetve, hogy az ettől való félelem ne befolyásolja őket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során, egyúttal kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat.

A felmondási tilalom kizárólag a **munkáltatói felmondás ellen** „védi meg” a munkavállalót, annak nem akadályozza azonban, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondással szüntesse meg a munkaviszonyt, vagy a felek a munkaviszony megszüntetés tárgyában közös megegyezést írnak alá. A határozott idejű munkaviszony időtartamának lejártá folytán ugyancsak megszűnik a munkaviszony függetlenül attól, hogy a munkavállaló terhes, gyermekágyas vagy éppen lombikbébi programban vesz részt. A felmondási tilalmat megalapozó időszakokban

természetesen annak sincsen akadály, hogy a munkavállaló felmondással vagy egyéb módon megszüntesse a munkaviszonyt.

A felmondási védelem időszakában a munkáltató nem közölhet a munkavállalóval felmondást, mert amennyiben ez megtörténik, a munkáltatói intézkedés jogellenesnek minősül.

A csoportos létszámcsökkentés esetén a tilalom alkalmazhatóságának szempontjából az az időpont irányadó, amikor a munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót tájékoztatta.

Tekintettel arra, hogy **a munkavállalót legkésőbb a felmondás közlésekor tájékoztatási kötelezettség terheli a felmondási tilalom fennállásáról**, ezért **célszerű a munkavállalót a felmondás közlésével egyidejűleg nyilatkoztatni** arra vonatkozólag, hogy felmondási tilalom hatálya alatt áll-e. (Erre vonatkozóan például a következő megfogalmazás alkalmazását javasoljuk: Átvettem és egyúttal kijelentem, hogy a felmondás közlésének törvényes akadály, nincs. / Nyilatkozom, hogy a jelen felmondás közlésének időpontjában – különösen az Mt. 65. § (3)-(7) bekezdéseiben említett – felmondási tilalom vagy korlátozás hatálya alatt nem állok. Ennek alapján a felmondást átvettem.)

3.1.1.1 A nőt megillető, szülést megelőző időszak alatti felmondási tilalom:

A munkavállaló nőt a szülést megelőző időszakban két esetben illeti meg felmondási védelem (tilalom):

- Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés törvényben meghatározott időtartamában,
- terhesség időtartama alatt.

A munkavállaló emberi reprodukciós eljárásban történő részvétele, valamint várandósságra akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót **tájékoztatja**. Ennek a tájékoztatásnak nem kell előzetesnek lennie, elegendő, ha a munkavállaló a felmondás közlésekor tájékoztatja a munkavállalót, hogy emberi reprodukciós eljárásban történő részvétel vagy várandósság miatt felmondási tilalom alatt áll.

Ha a munkavállaló emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre, illetve várandósságra hivatkozik, akkor a munkáltatónak mindenképpen célszerű felhívni a munkavállalót arra, hogy **orvosilag igazolja**:

- emberi reprodukciós eljárás esetén: a reprodukciós eljárásban történő részvételének tényét és annak kezdő időpontját.
- várandósság esetén: a várandósság tényét.

Azon általános alapelv szerint, amely előírja, hogy a felek a munkaviszony teljesítése során együttműködésre kötelesek, a munkavállalónak kötelessége az orvosi igazolást bemutatni a munkáltató felé.

Amennyiben a munkavállaló emberi reprodukciós eljárásban való részvételéről, illetve várandósságáról csak a **felmondás közlését követően tájékoztatja** a munkáltatót, akkor e tájékoztatástól számított **15 napon** belül a munkáltató a **felmondást írásban visszavonhatja**, elkerülve ezzel a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeit.

A felmondás visszavonása esetén:

- A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság (pl.: TB jogviszony, ahhoz kapcsolódó jogosultságok)

tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

- Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.
- Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál **le kell vonni**,
 - a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna (pl. munkanélküli ellátás) továbbá
 - b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

A munkáltató felé történő tájékoztatás formájára vonatkozóan ugyan nincs jogszabályi előírás, azonban a későbbi viták és a tájékoztatás tényének utóbb történő bizonyíthatósága érdekében a munkáltatót az emberi reprodukciós eljárás alatt állásnak, valamint várandósságnak a tényéről tanácsos írásbeli nyilatkozat formájában tájékoztatni.

Tájékoztatást tartalmazó írásbeli nyilatkozat közzlése:

A munka törvénykönyve alapján az írásbeli nyilatkozat az alábbi három esetben tekinthető közöltnek:

- Ha az írásbeli nyilatkozatot a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják. (Mindenképpen ajánlott ilyen esetben a tájékoztatást tartalmazó levelet két példányban elkészíteni, melyből az egyik példányt a munkáltatónak kell átadni, a másik, munkavállalónál maradó példányra pedig a munkáltató általi átvétel tényét igazoló nyilatkozatot rávezettetni.)
- Ha az elektronikus dokumentumban foglalt nyilatkozat a címzett vagy az átvételre jogosult részére hozzáférhetővé válik.
- Ha az ajánlott, tértivevényes postai küldeményként feladott jognyilatkozatot a címzett részére kézbesítették, vagy egyébként kézbesítettnek tekintendő.
- A postai küldeményt az alábbi esetekben és időpontokban kell kézbesítettnek tekinteni:
 - Ha címzett vagy az átvételre jogosult más személy a küldemény átvételét megtagadta, vagy a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult a kézbesítés megkísérlésének napján.
 - Egyéb esetekben az eredménytelen kézbesítési kísérlet, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő 5. munkanapon.

3.1.1.2 Emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés alatt fennálló felmondási tilalom:

A munkáltató nem közölhet felmondást a nő munkavállalóval, ameddig az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésen (köznapi nevén: lombikbébi programban) vesz részt.

Az emberi reprodukciós eljárás miatti felmondási védelem **alanya kizárólag nő** lehet, a férfi munkavállalókat, még ha részt is vesznek ilyen kezelésben, nem illeti meg felmondási védelem. Ezen felmondási tilalom időtartama – a korábbi szabályozással ellentétben – limitált, és csak a **kezelés megkezdésétől számított 6 hónap** időtartamban illeti meg a munkavállalót.

Az egészségügyről szóló **1997. évi CLIV. törvény** határozza meg, hogy milyen orvosi beavatkozások minősülnek **reprodukciós eljárásnak** az alábbiak szerint:

- testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés
- házastárs, illetve élettárs ivarsejtjeivel vagy adományozott ivarsejttel végzett mesterséges ondóbevitel
- ivarsejt adományozásával történő testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés
- embrióadományozással végzett embrióbeültetés
a női ivarsejt megtermékenyülését illetőleg megtermékenyíthetőségét, valamint a megtermékenyített ivarsejt megtapadását, fejlődését elősegítő egyéb módszer

Az emberi reprodukciós eljárás kezdete **orvosi szakkérdés**, melyet a **munkavállaló köteles orvosilag igazolni**.

Kérdésként merülhet fel továbbá, hogy **hány alkalommal illeti meg a nőt** a reprodukciós eljárásban való részvétel esetén a felmondási védelem. Az emberi reprodukciós eljárásban történő részvétel számszerűségére vonatkozóan nem tartalmaznak korlátozó rendelkezéseket a vonatkozó jogszabályok. A **joggal való visszaélés tilalmából** azonban következik, hogy ha a munkavállaló célja valójában nem a gyermekvállalás, hanem pusztán az, hogy a reprodukciós eljárás felhasználásával a munkáltatót a felmondási jog gyakorlásában korlátozza, akkor a munkavállaló jogszerűen nem hivatkozhat a lombikbébi-programra, mint felmondási tilalmat megalapozó körülményre. Ennek bizonyítás azonban a munkáltató részéről szinte lehetetlen.

3.1.1.3 Terhesség alatt fennálló felmondási tilalom:

Felmondási védelem illeti meg a munkavállalót a terhessége teljes időtartamában, de csak abban az esetben, ha állapotáról **a munkáltatót tájékoztatta**. Ebből következik, hogy amennyiben a munkavállaló terhességét eltitkolja a munkáltató elől, később nem kérheti a felmondás jogellenességének erre alapozott megállapítását. Javasolt tehát, hogy ha a munkavállaló várandósságáról orvos által megállapított, hitelt érdemlő tudomást szerez, akkor arról a munkáltatót legkésőbb a felmondás közlésekor tájékoztassa.

Jellemzően a terhesség korai időszakában előfordulhat, hogy a várandósság tényéről, így a felmondási tilalom fennállásáról **a felmondás közlésének időpontjában maga a munkavállaló sem tud**, így arról a munkáltatót sem tudja tájékoztatni. Ilyen esetben, ha a munkavállaló utóbb terhessége tényéről hitelt érdemlő tudomást szerez, akkor **köteles ennek tényéről a munkáltatót tájékoztatni**, és egyúttal **orvosilag igazolni, hogy a felmondás közlésének időpontjában várandós volt**. (Ez lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy a jogellenes munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek elkerülése érdekében a felmondást egyoldalúan visszavonja, és a munkaviszonyt helyreállítsa.)

A munkáltató felé történő tájékoztatás formájára vonatkozóan ugyan nincs jogszabályi előírás, azonban a későbbi viták és a tájékoztatás tényének későbbi bizonyíthatósága érdekében a munkáltatót a várandósság tényéről tanácsos írásban tájékoztatni.

A munkavállalót szülést követő időszakban megillető, munkáltató általi felmondási tilalom:

A munkavállalót a szülést követő időszakban az alábbi időtartamokra illeti meg felmondási védelem:

- a) szülési szabadság időtartama
- b) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama

a) Szülési szabadság:

A munkavállalót a törvény erejénél fogva felmondási védelem illeti meg a szülési szabadság időtartamára.

Szülési szabadságra jogosult:

- a terhes, illetve gyermeket szülő nő, valamint
- a gyermeket születéskor örökbe fogadási szándékkal nevelésbe vevő nő.

Szülési szabadság tartama, ütemezése:

- A szülési szabadság tartama **24 hét** úgy, hogy ebből a munkavállaló **2 hetet köteles igénybe** venni.
- A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen.

A munka törvénykönyve lehetővé teszi a szülési szabadság időtartamának **szünetelését** arra az időtartamra, amíg a **gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák**. Ilyen esetben a szülési szabadság igénybe nem vett részét - a szülést követő 1 év elteltéig - a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

Főszabály szerint, ha a **24 hét időtartam** eltelik, a szülési szabadság **megszűnik**.

A törvény azonban több olyan esetet is szabályoz, amikor a szülési szabadság a fenti időtartam lejártá előtt megszűnik.

A szülési szabadság **megszűnik** (a törvényben meghatározott időtartam elteltével)

- a gyermek halva születése esetén,
- ha a szülést követően a gyermek meghal, illetőleg
- a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá, ha 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el.

A szülési szabadság időtartamára a munkavállalónak a társadalombiztosítási jogszabályok alapján csecsemőgondozási díj járhat.

A **szülési szabadság tartamát, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni**. Ez azt jelenti, hogy a szülési szabadságon lévő munkavállalót nem lehet hátrányosan megkülönböztetni a többi munkavállalóhoz képest, őt is megilletik mindazok a munkaviszonyból származó jogosultságok, bérén kívüli juttatások (pl. étkezési utalvány), mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókat, kivéve azon jogosultságokat, melyek kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódnak (pl. munkaruha, utazási költségtérítés).

b) Fizetés nélküli szabadság a gyermek gondozása céljából:

A munkavállaló a törvény erejénél fogva felmondási védelem alatt áll a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt.

A gyermek gondozása céljából a munkavállaló két jogcímen lehet jogosult fizetés nélküli szabadságra:

- (a gyermek gondozása céljából) a **gyermek 3 éves koráig**,

- (a gyermeke személyes gondozása érdekében) a **gyermek 10. életévének betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama** alatt.

3.1.1.4 A gyermek 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság:

A munkavállaló **gyermeke 3. életévé betöltéséig** - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni (Mt.128.§).

Gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságra jogosultak mind a **férfi**, mind a **női** munkavállaló, akár egyidejűleg is. Ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, akkor mindkét szülő felmondási tilalom alatt áll.

A fizetés nélküli szabadság igénybevételéről a gyermek 3 éves koráig a **munkavállaló szabadon rendelkezik**, tehát bármikor dönthet úgy, hogy ezen a jogcímen fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, illetve hogy a már megkezdett fizetés nélküli szabadságot megszakítja, és visszatér dolgozni. Az irányadó jogalkalmazási gyakorlat szerint munkavállalót e tekintetben a saját korábbi jognyilatkozata sem köti, azaz hiába kért a munkavállaló a gyermek 3 éves koráig fizetés nélküli szabadságot a munkáltatótól, bármikor „meggondolhatja magát”, és korábban visszatérhet dolgozni. Ugyanez igaz arra az esetre, ha a munkavállaló például csak egy évre kért fizetés nélküli szabadságot, utóbb jogszerűen dönthet úgy, hogy a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadság törvényi kereteit teljes mértékben kitölti.

A munkáltató oldaláról vizsgálva a kérdést megállapítható, hogy a munkáltató egyoldalúan nem kötelezheti a munkavállalót a fizetés nélküli szabadság megszakítására és arra sem, hogy szándéka ellenére maradjon fizetés nélküli szabadságon.

A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság **igénybevételét** legalább **15 nappal korábban** írásban köteles bejelenteni.

A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de **legkorábban** a szabadság **megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől** számított **30. napon** szűnik meg.

A gyermek gondozása céljából, a gyermek 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság – a szülési szabadsághoz hasonlóan - megszűnik (a törvényben meghatározott időtartam elteltével) a gyermek halva születése esetén, ha a szülést követően a gyermek meghal, illetőleg, ha a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá ha 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el.

A gyermek 10. életévé betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt igénybe vehető fizetés nélküli szabadság:

A munkavállalónak **gyermeke személyes gondozása érdekében** fizetés nélküli szabadság jár a **gyermek 10. életévé betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama** alatt (Mt. 130. §).

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. §-a értelmében gyermekgondozást segítő ellátásra jogosult a szülő a saját háztartásában nevelt:

- gyermek 3. életének betöltéséig,
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életének betöltéséig.

Amennyiben ikergyermekek esetén a tankötelessé válás éve nem egyezik meg, úgy a gyermekgondozást segítő ellátás szempontjából a legkésőbb tankötelessé váló gyermeket kell figyelembe venni.

A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság **igénybevételét** legalább **15 nappal korábban** írásban köteles bejelenteni.

A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de **legkorábban** a szabadság **megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől** számított **30. napon** szűnik meg.

3.1.1.5 A dolgozó munkavállalót gyermeke 3 éves koráig megillető felmondási korlátozás:

Bár a munkavállalót gyermeke születése esetén - a fentiekben részletezetteknek megfelelően – két jogcímen is fizetés nélküli szabadság (szülési szabadság, illetve gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) illeti meg, a munkavállaló dönthet úgy is, hogy ezen lehetőségekkel nem él, hanem továbbra is dolgozik, illetve a fizetés nélküli szabadságát megszakítva, a gyermek 3 éves kora előtt visszatér dolgozni.

Amennyiben a munkavállaló **a gyermek 3 éves kora előtt munkába áll**, a munka törvénykönyve által a szülési szabadság, illetve a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamára biztosított felmondási tilalom megszűnik, és helyette a gyermek 3 éves koráig felmondási korlátozás érvényesül.

A felmondási korlátozás az **anyát**, valamint a **gyermekét egyedül nevelő apát** illeti meg munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a **gyermek 3 éves** koráig.

E felmondási korlátozás értelmében a munkáltató közölhet ugyan felmondást a munkavállalóval, azonban a **felmondás feltételei jóval szigorúbbak**, mint a többi munkavállaló esetében.

A munka törvénykönyvének általános szabálya szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

A felmondási korlátozás alatt álló munkavállalók esetében a munkáltatói **felmondás speciális szabályai a következők:**

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a **munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával** indokolt felmondással abban az esetben szüntetheti meg, ha olyan súlyos okot tud indokként megjelölni, ami az azonnali hatályú felmondás indokának felel meg; azaz, ha:

- a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte (pl. munkahelyéről igazolatlanul volt távol), vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (pl. súlyos bűncselekményt követett el).

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a **munkavállaló képességével** vagy a **munkáltató működésével összefüggő okból** akkor szüntetheti meg,

- ha a munkáltatónál nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör (cseremunkakör), vagy
- van a munkáltatónál cseremunkakör, de a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A munkakör felajánlási kötelezettség a munkáltató azon székhelyére, illetve telephelyére vonatkozik, mely a munkavállaló munkahelyének minősül.

3.1.2. Gyermekeket vállaló munkavállalók munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatása

A munka törvénykönyve a munkáltató számára lehetővé teszi, hogy a munkavállalót átmenetileg (naptári évenként legfeljebb 44 beosztás szerinti munkanapot vagy 352 órát meg nem haladó mértékben) a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa.

A munkáltató fenti jogosultságát a várandós, illetve kisgyermeket nevelő munkavállaló vonatkozásában a törvény korlátozza. A **munkavállaló hozzájárulása nélkül** ugyanis **nem kötelezhető más helységben végzendő munkára**

- a **várandóssága megállapításától gyermeke 3 éves koráig**, illetve
- **gyermeke 16 éves koráig**, ha **gyermekét egyedül neveli**.

A felsorolás első eleme a nőkre, míg a második eleme nőkre és férfiakra egyaránt vonatkozik.

3.1.3. Gyermekvállaláshoz kapcsolódó munkaidő-kedvezmények

A gyermekvállaláshoz kapcsolódóan a munkavállalót két jogcímen illeti meg munkaidő-kedvezmény:

- a) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléssel, valamint
- b) a szoptatással

összefüggésben.

a) Emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés tartamára járó munkaidő-kedvezmény

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelése időtartamára.

Ezen a jogcímen munkaidő-kedvezményre mind az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésen résztvevő **nő**, mind pedig a **férfi** jogosult.

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésen való részvétel **igazolt távollétnek** minősül, melynek tartamára a munkavállalót **nem illeti meg díjazás**.

A munkáltató és a munkavállaló kölcsönös együttműködési kötelezettségéből fakadóan a munkavállaló köteles a munkáltató számára bejelenteni, ha az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamára mentesülni kíván a munkavégzési illetve rendelkezésre állási kötelezettség alól. Amennyiben a **munkáltató kéri**, akkor a **munkavállaló köteles hitelt**

érdemlő módon igazolni (pl. orvosi igazolással) **a munkaidő-kedvezményre jogosító körülmények fennállását.**

A munkavállaló természetesen dönthet úgy is, hogy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelése tartamára szabadságot vesz igénybe, ez esetben a szabadság igénybevételének okát nem köteles a munkavállaló megjelölni, és a szabadság időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Felhívánk a figyelmet ugyanakkor arra, hogy a munkavállaló naptári évenként csak 7 munkanap szabadsággal rendelkezik önállóan, a szabadság fennmaradó részét a munkáltató adja ki.

Természetesen amennyiben az **emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés orvosiilag megállapított keresőképtelenséget eredményez** (pl. kórházi tartózkodással jár), a munkavállaló keresőképtelenség jogcímén mentesül a munkavégzési illetve rendelkezésre állási kötelezettség alól, mely időtartamra a munkavállalót betegszabadság idejére járó távolléti díj, illetve táppénz illeti meg.

b) Szoptató munkavállalót megillető munkaidő-kedvezmény

A szoptató anyát, aki szülési szabadságot, illetve gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe, hanem munkába áll, gyermeke 9 hónapos koráig szoptatási munkaidő-kedvezmény illeti meg, melynek tartamára a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

A szoptatási munkaidő-kedvezmény mértéke a gyermekek számától, illetve attól függően változik, hogy a munkavállaló a gyermekét mióta szoptatja.

Egy gyermek esetén a szoptató munkavállalót

- a szoptatás **első 6 hónapjában** naponta **2x1 óra**,
- a szoptatás **6. hónapjának végétől a 9. hónap végéig** naponta **1 óra**

munkaidő-kedvezmény illeti meg.

Ikergyermekek esetén a szoptató munkavállalót

- a szoptatás **első 6 hónapjában** naponta 2x2 óra,
- a szoptatás **6. hónapjának végétől a 9. hónap végéig** naponta 2 óra

munkaidő-kedvezmény illeti meg.

A szoptatási munkaidő-kedvezmény tartama **igazolt** távollétnek minősül, és a mentesülés idejére a munkavállalót **távolléti díj illeti meg.**

A munkáltató és a munkavállaló kölcsönös együttműködési kötelezettsége alapján a munkavállaló köteles a munkáltató számára **bejelenteni**, ha szoptatás miatt a törvényben meghatározott mértékben mentesülni kíván a munkavégzési illetve rendelkezésre állási kötelezettség alól. Amennyiben a **munkáltató kéri**, akkor a munkavállaló köteles **hitelt érdemlő módon igazolni a szoptatási-munkaidő-kedvezményre jogosító körülmények fennállását.**

3.1.4. Gyermekvállaláshoz kapcsolódó munkaszerződés módosítási kötelezettség

a) Munkakör ideiglenes módosítása:

A munkáltató köteles a munkavállaló számára **egészségi állapotának megfelelő munkakört** felajánlani, ha a munkavállaló **várandóssága megállapításától gyermeke 1 éves koráig** - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható.

Amennyiben a munkáltató munkaszervezetében van a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő betöltetlen munkakör, és ezt a felajánlott munkakört a

munkavállaló elfogadja, akkor a munkavállaló a **felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult**, amely a munkavállaló **munkaszerződése szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet**. Fontos kiemelni, hogy a törvényi megkötés csak az alapbér vonatkozásában érvényesül, egyéb bérelemek (pl. pótlékok) változhatnak.

Amennyiben a munkáltató a munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő **másik munkakört felajánlani nem tud**, vagy a **felajánlott munkakört munkavállaló nem fogadja el**, akkor a munkavállalót, mivel az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a **munkavégzés alól fel kell menteni**.

A munkavégzés alóli **felmentés idejére** a munkavállalót **alapbére** illeti meg, **kivéve**, ha a felajánlott **munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el**.

b) Munkaidő mértékének ideiglenes módosítása:

Főszabály szerint a munkáltató a gyermek szülése miatti távollétról visszatérő munkavállalót az eredeti munkaszerződésben foglalt feltételekkel - ideértve a munkaidő mértékét is - köteles foglalkoztatni.

A törvény azonban a munkavállaló számára **gyermek 3 éves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 5 éves koráig** - lehetőséget biztosít arra, hogy munkaszerződésének napi 4 órás részmunkaidős foglalkoztatásra történő módosítását igényelje.

A munka törvénykönyve szerint a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek 3 éves, illetve 5 éves koráig köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének, azaz **napi 4 órának megfelelő tartamú részmunkaidőre** módosítani.

Természetesen annak nincs akadálya, hogy a felek a munkavállaló gyermekének idősebb korában, illetve a törvényben előírtnál hosszabb időtartamra állapodjanak meg a részmunkaidős foglalkoztatásban, és eltérhetnek attól a rendelkezéstől is, hogy a részmunkaidő mértéke a törvényes munkaidő fele, azaz dolgozhat a munkavállaló 4 óránál többet vagy kevesebbet is. A törvényben előírttól eltérő ajánlat elfogadására azonban a munkáltató nem köteles.

c) Munkabér módosítása:

A munkáltató a szülési szabadságról, illetve gyermeke gondozása miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadságról **visszatérő munkavállalót** az eredeti (szülés miatti távollétet megelőző utolsó napon hatályos) munkaszerződés szerinti munkafeltételekkel köteles tovább foglalkoztatni úgy, hogy a munkáltató a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a **munkabér módosítására**. Ennek során a munkavállalóval **azonos munkakörű munkavállalók** részére a munkáltatónál időközben megvalósított **átlagos éves béremelés** mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult **átlagos éves béremelés** mértéke az irányadó.

A béremelés tekintetében nem csak az alapbér, hanem valamennyi bérelem emelkedését (pl. pótlékok, mozgóbér) figyelembe kell venni, és a munkabér-emelést ennek megfelelően kell végrehajtani.

Amennyiben a munkáltatónál a **távollét időtartama alatt nem került sor bérfejlesztésre**, illetve, ha a távollét tartama alatt a **bérek csökkentek**, akkor értelemszerűen a munkaszerződés **munkabér-kikötését sem kell módosítani**.

Az ajánlat elfogadásával a munkaszerződésben meghatározott munkabér módosul. A munkaszerződés-módosítást **írásba** kell foglalni.

3.1.5. Munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó speciális szabályok

A munkavállaló **várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig**, továbbá a **gyermekét egyedül nevelő** munkavállaló esetén **gyermek 5 éves koráig**:

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el,
- éjszakai munka nem rendelhető el.

A **gyermekét egyedül nevelő munkavállaló** számára - **gyermek 3 éves korától 4 éves koráig** - rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el. Ez utóbbi munkavállalói kör vonatkozásában nem korlátozott a rendkívüli munkaidő, ha annak elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében szükséges.

Szabadság szempontjából munkában töltött idő

A munka törvénykönyve szerint a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A szabadság szempontjából munkában töltött időnek minősül:

- a **szülési szabadság teljes időtartama**, valamint
- a **gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja**.

A fenti időszakokra járó szabadságot a szülés miatti távollétról munkába visszatérő munkavállaló részére a munkába állását követő 60 napon belül ki kell adni.

Gyermekvállaláshoz kapcsolódó pótszabadság

A gyermekvállaláshoz kapcsolódóan a munkavállalót két jogcímen illeti meg pótszabadság egyrészt a gyermekek száma és életkora alapján, másrészt az apákat a gyermek születésével összefüggésben.

a) 16 évnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság

A munkavállalónak 16 évesnél fiatalabb

- **egy gyermek** után 2,
- **két gyermek** után 4,
- **három vagy több gyermek** után összesen 7

munkanap pótszabadság jár.

Ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, akkor a fentiekben meghatározott pótszabadság mértéke **fogyatékos gyermekként 2 munkanappal nő**.

A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti.

A munka törvénykönyve alkalmazásában:

- **a gyermek:** a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek
- **a fogyatékos gyermek:** az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra

b) Az apának gyermeke születése esetén járó pótszabadság

Az **apának** gyermeke születése esetén **5, ikergyermek**ek születése esetén **7 munkanap pótszabadság** jár. A pótszabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, de legkésőbb a **születést követő 2. hónap végéig** kell kiadni.

A pótszabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A munkavállaló a pótszabadság kiadására vonatkozó igényét - az általános szabályoknak megfelelően – legkésőbb a szabadság **megkezdése előtt 15 nappal köteles a munkáltatónak bejelenteni.**

3.2. Fiatal munkavállalók munkajogi védelme

A munkajogi szabályok alkalmazása szempontjából **fiatal munkavállalónak** minősül a 18. életévét be nem töltött munkavállaló.

3.2.1. Fiatalkorú személy munkavállalói képessége

- Általánosságban munkavállaló az lehet, aki a **16. életévét** betöltötte.
- Ettől eltérően munkavállaló lehet továbbá - az **iskolai szünet alatt** - az a **15. életévét betöltött** tanuló, aki **nappali rendszerű képzés** keretében tanulmányokat folytat.
- A **gyámhatóság** engedélye alapján a jogszabályban meghatározott **kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység** (pl. hivatásos sportoló, gyermekszínész) keretében a **16. életévét be nem töltött** személy is foglalkoztatható.

Fiatal munkavállaló jognyilatkozata

A **törvényes képviselő** (pl. szülő, gyám) **hozzájárulása** szükséges a fiatal munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a **munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére** vagy **kötelezettségvállalásra** irányul.

3.2.2. Munkavégzési korlátozások, speciális rendelkezések

Munkaidő és pihenőidő:

A fiatal munkavállaló számára:

- éjszakai munka,
- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- a heti pihenőnapok/heti pihenőidő egyenlőtlenül **nem** oszthatók be.

A fiatal munkavállaló **napi munkaideje** legfeljebb 8 óra lehet, és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

A fiatal munkavállaló számára

- legfeljebb egy heti **munkaidőkeretet** lehet elrendelni,

- 4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább 45 perc **munkaközi szünetet**,
- legalább 12 óra tartamú **napi pihenőidőt** kell biztosítani.

A fiatal munkavállalónak évenként **5 munkanap** pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti.

Az alábbi táblázatban összefoglaljuk a fiatal és a nagykorú munkavállalók munkaidejének és pihenő idejének mértékére vonatkozó legfőbb különbségeket.

	Fiatal munkavállaló	Nagykorú munkavállaló
Éjszakai munka	nem rendelhető el	elrendelhető (általában)
Rendkívüli munkaidő	nem rendelhető	elrendelhető (általában)
Heti pihenőnapok / heti pihenőidő	nem adható ki összevontan	kiadható összevontan (általában)
Napi munkavégzési idő maximuma	8 óra	12 óra
Munkaidőkeret maximális hossza	1 hét	16 hét/4 hó általában (egyes esetekben 6 hó vagy 1 év)
Munkaközi szünet	4,5 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább 30 perc 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább 45 perc	ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama a) a 6 órát meghaladja, 20 perc , b) a 9 órát meghaladja, további 25 perc
Napi pihenőidő	min. 12 óra	11 óra (meghatározott esetekben 8 óra)

Kártérítés:

Amennyiben a munkáltató kártérítési felelőssége alapján a fiatal munkavállaló részére kártérítési járadék került megállapításra, a fiatal munkavállaló részére megállapított kártérítés összegét a 18. életévének betöltésekor vagy a szakképzettség elnyerése érdekében végzett tanulmányai befejezését követő egy év elteltével felül kell vizsgálni, és az azt követő időre a részére járó kártérítést a munkaképességében vagy a képzettségében bekövetkezett változásnak megfelelően kell megállapítani.

3.3. Cselekvőképtelen munkavállalók munkajogi védelme

Cselekvőképtelenség, cselekvőképességben való korlátozottság

Személyek cselekvőképesség hiányáról az **életkor**, illetve ilyen tartalmú **gondnokság alá helyezés** alapján beszélhetünk.

Cselekvőképtelen:

- az a kiskorú, aki a 14. életévét nem töltötte be,
- az a 14. életévét betöltött kiskorú és az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett.

Korlátozottan cselekvőképes, illetve cselekvőképességében részlegesen korlátozott:

- az a kiskorú, aki a 14. életévét betöltötte, és nem cselekvőképtelen,

- az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá helyezett.

Jognyilatkozat tétele

A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.

A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.

Munkaviszonyra vonatkozó speciális szabályok

- A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet **egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.**
- A munkavállaló **munkakörét** az ahhoz tartozó **feladatok részletes leírásával** kell meghatározni. (Nem elegendő tehát a munkaszerződésben a munkakör összefoglaló megnevezése, hanem részletesen szabályozni kell, hogy a munkavállaló munkakörében milyen feladatok ellátására köteles. A munkaszerződésnek tehát egy részletes munkaköri leírást kell tartalmaznia, melyet a munkáltató nem jogosult egyoldalúan módosítani, illetve kiegészíteni.)
- A munkavállalóra vonatkozó **egészségügyi alkalmassági vizsgálat** kiterjed a részletes munkaköri feladatok ellátására. (Tehát a munkáltató köteles a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatot végző orvos részére részletekbe menő felvilágosítást adni az elvégzendő feladatokról és a munkavégzés körülményeiről.)
- A munkavállaló **munkavégzését folyamatosan** és oly módon kell a munkáltatónak **felügyelnie**, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa. (A távmunkavégzés és a bedolgozói munkaviszony jellegűknél fogva kizártak a cselekvőképtelen munkavállalók esetében.)
- A cselekvőképtelen munkavállalóra a **fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók** úgy, hogy károkozás esetén a cselekvőképtelen munkavállaló **kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető.**

3.4. Megváltozott munkaképességű munkavállalók munkajogi védelme

A munka törvénykönyve 2012 óta a munkáltatóval szemben általános magatartási követelményként rögzíti, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

A fenti szabályt a **fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 1998. évi XXVI. törvény** tölti meg tartalommal, miszerint:

- A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.
- A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet, amennyiben
 - a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,

- az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és
- azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti. (15. § (2)-(4) bekezdés)

A törvény értelmében **fogyatékos személy** az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.

Pótszabadság

A munkavállalónak, ha

- a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50%-os mértékű egészségkárosodását megállapította,
- fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- vakok személyi járadékára jogosult

évenként **5 munkanap pótszabadság** jár.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátozása:

A munkavállaló **hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára**, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább **50%-os mértékű egészségkárosodását** megállapította.

Felmondási korlátozás:

A munkáltató a **rehabilitációs ellátásban** vagy **rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló** munkaviszonyát a munkavállaló **egészségi okkal összefüggő képességével** indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

3.5. Nyugdíj előtt álló (védett korú) munkavállalók munkajogi védelme

Védett korú munkavállaló a nyugdíjasnak nem minősülő, a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül lévő munkavállaló. A védett korú munkavállalóra ugyanazok a felmondási korlátozások vonatkoznak, mint arra az anyára vagy gyermekét egyedül nevelő apára, aki a gyermek 3 éves korának betöltése előtt visszatér dolgozni (fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe).

A felmondási korlátozás alatt álló munkavállalók esetében a munkáltatói **felmondás speciális szabályai a következők:**

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a **munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával** indokolt felmondással abban az esetben szüntetheti meg, ha olyan súlyos okot tud indokként megjelölni, ami az azonnali hatályú felmondás indokának felel meg, azaz, ha:

- a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte (pl. munkahelyéről igazolatlanul volt távol), vagy

- egyébként olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (pl. súlyos bűncselekményt követett el).

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a **munkavállaló képességével** vagy a **munkáltató működésével összefüggő okból** akkor szüntetheti meg,

- ha a munkáltatónál nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör (cseremunkakör), vagy
- van a munkáltatónál cseremunkakör, de a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A munkakör felajánlási kötelezettség a munkáltató azon székhelyére, illetve telephelyére vonatkozik, mely a munkavállaló munkahelyének minősül.

3.6. Hozzá tartozójuk tartós, személyes gondozását végzők munkajogi védelme

A hozzátartozójuk tartós személyes gondozását végző munkavállalók számára a munka törvénykönyve lehetővé teszi fizetés nélküli szabadság igénybevételét, emellett pedig korlátozza munkáltatót a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatás jogának gyakorlásában.

A munkavállaló mindkét esetben a **tartós ápolást** és annak **indokoltságát** az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa által kiállított **orvosi igazolással köteles igazolni**.

A törvény alapján **hozzátartozó**: a házastárs, az egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, az élettárs, az egyenesági rokon házastársa, a házastárs egyenesági rokona és testvére, valamint a testvér házastársa.

Fizetés nélküli szabadság

A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előre láthatólag 30 napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az **ápolás idejére**, de **legfeljebb 2 évre** fizetés nélküli szabadság jár.

A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság **igénybevételét** legalább **15 nappal korábban** írásban köteles bejelenteni.

A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de **legkorábban** a szabadság **megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől** számított **30. napon** szűnik meg.

Munkabér módosítási kötelezettség

A munkáltató a hozzátartozója tartós személyes ápolása céljából igénybe vett **fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót** az eredeti munkaszerződés szerinti munkafeltételekkel köteles tovább foglalkoztatni úgy, hogy a munkáltató a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a **munkabér módosítására**. Ennek során a munkavállalóval **azonos munkakörű munkavállalók** részére a munkáltatónál időközben megvalósított **átlagos éves béremelés** mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult **átlagos éves béremelés** mértéke az irányadó.

Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátozása

A munkavállaló **hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára** hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.

3.7. Egészségkárosító kockázat fennállása mellett dolgozók munkajogi védelme:

Az **egészségkárosító kockázat** fogalmát a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet **általános** módon a következőképpen határozza meg: Valamely munkakörnyezetből, munkavégzésből származó egészségkárosodás bekövetkezésének valószínűsége.

Az **egyes egészségkárosító kockázatokat** (pl.: hőexpozícióban végzett nehéz fizikai munka, egész testre ható rezgéssel járó munka) a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet tartalmazza.

A munka törvénykönyve az egészségkárosító kockázat fennállása mellett foglalkoztatott munkavállaló esetében – a várandós és kisgyermekes munkavállalókhoz hasonlóan – korlátozza a munkáltató munkaidő-beosztási szabadságát.

Munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott **egészségkárosító kockázat fennállásakor:**

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el,
- a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a 8 órát nem haladhatja meg.

3.8. Tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatot teljesítők

Fizetés nélküli szabadság

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

A **fizetés nélküli szabadság igénybevételének és megszüntetésének határidejére** (15 és 30 nap) **vonatkozó rendelkezéseket** a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára járó fizetés nélküli szabadság esetében **nem kell alkalmazni.**

A szabadság számítása szempontjából munkában töltött időnek minősül a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó tartama.

Munkabér módosítási kötelezettség:

A munkáltató a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára járó **fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót** az eredeti munkaszerződés szerinti munkafeltételekkel köteles tovább foglalkoztatni azzal, hogy a munkáltató a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően köteles ajánlatot tenni a munkavállaló számára a **munkabér módosítására**. Ennek során a munkavállalóval **azonos munkakörű munkavállalók** részére a munkáltatónál időközben megvalósított **átlagos éves béremelés** mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult **átlagos éves béremelés** mértéke az irányadó.

Felmondási tilalom

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt.

4. MUNKÁLTATÓI KEDVEZMÉNYEK

A Munkáltatók különböző adókedvezményeket vehetnek igénybe, amennyiben az alábbiakban felsorolt 5 csoportban meghatározott munkavállalókat foglalkoztatnak. Ez alapján költségcsökkentés érhető el a bérköltségen.

Egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény alapján a Munkahelyvédelmi Akcióterv kedvezményeit az alábbiakban olvashatjuk.

A munkáltatóknak a foglalkoztatásra tekintettel nyújtott adókedvezmények

A Munkahelyvédelmi Akcióterv kedvezményei a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatóinak, a meglévő munkahelyek megőrzése és új munkahelyek létesítése érdekében **szociális hozzájárulási adókedvezményt és szakképzési hozzájárulási kedvezményt nyújtanak.**

A munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból **igénybe vehető kedvezmények** az alábbi csoportokba sorolható munkavállalók után járnak:

- 25 év alatti munkavállalók utáni kedvezmény
- 55 év feletti munkavállalók utáni kedvezmény
- szakképzetlen munkavállalók utáni kedvezmény
- tartósan álláskeresők utáni kedvezmény
- kisgyermekes munkavállalók utáni kedvezmény
- közfoglalkoztatottak utáni kedvezmény
- mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók utáni kedvezmény

Az Akcióterv nemcsak az új alkalmazottakra, hanem a jelenleg foglalkoztatottakra is érvényes.

5. FELHASZNÁLT IRODALOM

- Lerf Andrea: Főnök! Nekem elég, ha csak figyelsz rám!: <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/40436/?fejezet=2&alfejezet=6&tartalom=6&product=SZ07G41>, 2018.08.28.
- Rudas János: Javne örökösei, Budapest, Oriold és Társai Kft. Kiadó, 2011
- Dudás Katalin, Ferencz Jácint, Gyulavári Tamás, Horváth István, Hős Nikolett, Kártyás Gábor, Kulisity Mária, Kun Attila, Petrovics Zoltán: Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 435. o.
- 2012. évi I. törvény - a munka törvénykönyvéről
- Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert: A munka törvénykönyve magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2016
- Csoma Áron, dr. Schumacher Katalin, Ternovszky Csilla, Tóth Ildikó: Munkáltatók képzése, Munkáltatók érzékenyítése és eszközök bemutatása a családbarát vállalati kultúra és működés megteremtésének támogatására, Családbarát Ország Nonprofit Közhasznú Kft., 2018
- Bankó Zoltán : Az atipikus munkajogviszonyok a magyar munkajogi irodalomban. In: Horváth István (szerk.): Tisztelgés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, pp 35-49 (2015)
- Bankó Zoltán - Ferencz Jácint: Atipikus jogviszonyok : Az atipikus munkajogviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében. Budapest : HVG-ORAC, 53 p. (2018)
- Bankó Zoltán - Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok. Budapest : CompLex Wolters Kluwer, 193 p. (2015)