



# Foglalkoztatás II. modul

## 4. Atipikus foglalkoztatási formák

Jegyzet, 2018. január



# Foglalkoztatás II. modul tartalma

## Elsajátítandó profilok

**Általános cél:** felkészítés az álláskeresés módszereire, technikáira, valamint a munkavállaláshoz, munkaviszony létesítéséhez szükséges alapismeretek elsajátítására

### Szakmai ismeretek:

- 1. Foglalkoztatási formák** – munkaviszony (tipikus és atipikus), megbízási és vállalkozási jogviszony
- 2. Vállalkozás létrehozása és működtetése** – egyéni vállalkozás, gazdasági társaságok
- 3. Munkajogi alapok**
  - Munkaszerződés – elemei, létesítés és megszüntetés
  - Munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei
  - Munkáltatói adminisztrációs, illetve adó- és járulékfizetési kötelezettségei
  - Fogalmak: munkaidő, bérezés
  - Hatóságok, felügyelet, ellenőrzések, jogorvoslati lehetőségek
- 4. Atipikus foglalkoztatási formák**
- 5. Munkaerőpiac** – álláskeresési módszerek, önéletrajz és motivációs levél készítése, felvételi eljárások, állásinterjúk



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 1. Munkaviszony lehet:

a. Tipikus (napi 8 óra, határozatlan időre szól)

b. Atipikus

- Határozott idejű
- Részmunkaidős
- Vezető beosztású munkavállalók
- Munkavégzés behívás alapján
- Munkakör megosztás
- Több munkáltató által létesített munkaviszony
- Távmunka-végzés
- Bedolgozói munkavégzés
- Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás
- Cselekvőképtelen és fiatal korúak munkaviszonya





# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 1. Határozott idejű foglalkoztatás

- **Határozott idejű foglalkoztatása csak a felek ilyen megállapodása esetén lehetséges.** A határozott időtartamot naptárilag vagy más arra alkalmas módon kell meghatározni. Ha a megszűnést nem a naptár szerint határozzák meg a felek (pl. kismama visszatéréséig történő helyettesítés esetén), a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a másik fél akaratától. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.
- **A határozott idejű munkaviszony időtartama az 5 évet nem haladhatja meg** – kivéve a vezető állású munkavállaló foglalkoztatását –, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is.
- Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő 6 hónapon belüli meghosszabbítására vagy ismételt létesítésére ehhez fűződő jogos munkáltatói érdekek fennállása esetén kerülhet csak sor, és **a munkaviszony meghosszabbítása vagy ismételt létesítése nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét.**



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 2. Részmunkaidős foglalkoztatás

- Felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak. **A részmunkaidős foglalkoztatásnak nincs minimuma.**
- A részmunkaidős munkavállalót a részmunkaidő és az általános teljes napi munkaidő mértékének arányában illeti meg díjazás, ha a díjazás a munkaidő mértékével összefügg.
- **A fizetett szabadság tekintetében azonban nem érvényesül az időarányosság, a teljes munkaidős munkavállalókkal azonos mértékű alap- és pótszabadság jár a részmunkaidős munkavállalóknak is.**
- **A munkáltató a gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló kérelmére a munkaszerződést köteles – határozott időre –részmunkaidőssé módosítani.** Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb 3 éves koráig áll fenn. Természetesen a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést. Eltérhetnek továbbá a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele (általában napi 4 óra) részére határozható meg (Mt 61.§ (3) bekezdése).



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 3. Vezető állású munkavállalók

Az Mt. a vezető állású munkavállalóknak (Mt. 208-211. szakaszai) két típusát különíti el:

- **a munkáltató vezetője, illetve a közvetlen irányítása alatt álló és helyettesítésre jogosított más munkavállaló**
- **A munkaszerződése szerint ilyennek minősített munkavállaló (felek megállapodásához kötött). Ennek törvényi feltételei, hogy a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalóról legyen szó, akinek az alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszerezését (jelenleg: 710.500,- Ft). Kiemelkedő jelentősége van ilyen státusz esetén a munkavállaló jogosítványainak, annak, hogy milyen munkavállalói kört irányít, illetőleg kivételes szakértelme. Fokozottan bizalmi jellegű státusz: az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot feltételez a munkavállaló részéről.**

Törvénynél fogva:

- **Nem vonatkozik rá a kollektív szerződés**
- **Kötetlen a munkarendje** (maga osztja be munkaidejét, nem kell nyilvántartani, túlóra díjra nem jogosult)
- **Gondatlan károkozás** esetén is a teljes kárért felel
- Munkaviszonya részéről jogellenes megszüntetése esetén munkáltató részére kártérítést fizet (12 havi távolléti díj)
- **A vezetővel szemben a fegyelmi alapú azonnali hatályú felmondás joga az alapul szolgáló ok bekövetkeztétől számított 3 éven belül** (bűncselekmény esetén a büntethetőség elévüléséig) **gyakorolható.**
- **Munkáltatói felmondás esetén nincs indokolási kötelezettség, felmondási idő viszont eltérő megállapodás hiányában alkalmazandó**



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 4. Munkavégzés behívás alapján

- A *behívás* a részmunkaidő egyik speciális típusa, amelynél a munkavégzés a feladatok esedékességéhez igazodik. Erről a feleknek a munkaszerződésben kell megállapodniuk.
- A munkaidő felső határa: napi 6 óra.
- Az Mt. lehetővé teszi **munkaidő-keret** alkalmazását, amelynek időtartama azonban a **4 hónapot nem haladhatja meg**. A munkáltatónak legalább 3 nappal előre közölnie kell a munkavégzési kötelezettséget a munkavállalóval



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 5. Munkakör megosztás (job-rotation)

- Ez a jogintézmény szintén **a részmunkaidő egy sajátos formája**, ahol **csak egy szerződést kötnek a felek, nem külön-külön szerződnek le**. E szerződésben **az érintett munkavállalók arra vállalnak kötelezettséget, hogy közülük valamely munkavállaló teljesíti – saját beosztás szerint –, vagy akadályoztatása esetén egy másik munkavállaló végzi el a feladatot**.
- A kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni ilyen esetben, és főszabály szerint a munkabér egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat.
- **Valamely munkavállaló munkaviszonyának megszűnése a többiekét nem érinti, viszont megszűnik a jogviszony, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken**.
- A járandóságok tekintetében, ebben az esetben, a munkáltatói felmondásra irányadó szabályok vonatkoznak.





# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 6. Több munkáltató által létesített munkaviszony

- Egy munkavállaló több munkáltató részére végzi ugyanazt a tevékenységet (tipikusan bérszámfejtési, HR tevékenység) egy munkaszerződés alapján. Ez formailag jelenthet egyidejű, illetve időben elkülönült munkavégzést is. **Fontos garanciális szabály, hogy a munkaszerződésben meg kell határozni, melyik munkáltatót terheli a munkabér fizetési kötelezettség.**
- A munkavállaló esetleges munkajogi igényével szemben a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.
- A munkaviszony sajátos jellegéből adódik, hogy ha a felek másként nem állapodnak meg, bármelyik fél nyilatkozata megszünteti a jogviszonyt.
- Hasonlóan az osztott munkakörhöz, a munkaviszony megszűnését eredményezi, ha a munkáltatók száma egyre csökken.



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 7. Távmunka végzés

- **A munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott tevékenységet** értjük ilyen foglalkoztatás alatt, amelyet információ-technológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét is elektronikusan továbbítják.
- Részletesen kell szabályozni a munkáltató ellenőrzési jogkörét, eszközhasználat korlátait.
- Biztosítani kell a munkavállalónak a munkáltató telephelyére történő bejutását



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 8. Bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony lényeges elemei:

- **Csak önállóan végezhető munkára létesíthető;**
- A bedolgozó lakásán, vagy a felek által megjelölt más helyen végezhető a munka ily módon;
- **Kizárólag teljesítménybér** alkalmazása lehetséges;
- **Saját eszközeivel végzi a munkát** a munkavállaló;
- A munkáltató utasítási joga csak az alkalmazandó technikára és a munkavégzés módjára terjed ki;
- A munkáltató ellenőrzési joga korlátozott, a távmunka-végzésre vonatkozó szabályok szerinti;
- A munkavállalónak felróható okból történő hibás teljesítés esetén se díjazásra, se költségtérítésre nem jogosult;
- **A munkarend főszabály szerint kötetlen.**



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 9. Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás

- **Amennyiben a felek között már fennáll munkaviszony, ilyen jogviszonyra nem létesíthető érvényesen munkaszerződés.** A felek a már korábban létrejött munkaszerződésüket sem módosíthatják ennek érdekében. Minta-munkaszerződés (blanketta) felhasználásával is köthetnek a felek ilyen munkavégzésre munkaszerződést.
- **A munkaviszony a bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.** Általában az ideiglenesen fellépő munkaerő-hiány pótlására szolgál ez a forma. Az ilyen munkaviszony esetén a munkáltató munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást.



## 4. Atipikus foglalkoztatási formák

### 10. Munkaerő kölcsönzés Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

- **A munkaerő-kölcsönzés egy háromalanyú jogviszony, ahol a 3 jogalanyt két jogviszony – egy polgári és egy munkajogi – köti össze. A munkajogi viszony a kölcsönbeadó, mint munkáltató és a kölcsönzött munkavállaló között áll fenn. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi jogviszony áll fenn, ami tartalmát tekintve egy szolgáltatásnyújtásra létesített kötelelem, amely alapján a kölcsönbeadó szolgáltatást nyújt, munkaerőt biztosít, a kölcsönvevő pedig díjat fizet ezért. **Munkaerő-kölcsönzési tevékenységet csak munkaügyi központ által kiadott engedély birtokában lehet végezni.****
- **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.
- **Osztott munkáltatói jogkörgyakorlás érvényesül a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között**, amelyet a felek megállapodásban pontosíthatnak. **A kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyát viszont csak a kölcsönbeadó jogosult megszüntetni, azt nem ruházhatja át a kölcsönvevőre.** A kikölcsönzés ideje alatt a munkavállaló munkavédelmével, napi foglalkoztatásával, valamint a munka- és pihenő idővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos munkáltatói jogokat a kölcsönvevő gyakorolja.
- Az egyenlő bánásmód követelményét a juttatások tekintetében is főszabály szerint a kikölcsönzés első napjától biztosítani kell. Ez alóli kivétel szabályként: a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell csak alkalmazni az egyenlő javadalmazást arra a munkavállalóra,
  - (i) aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
  - (ii) aki a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, valamint
  - (iii) aki a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál áll munkaviszonyban
- **A munkavállaló károkozása esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szemben kártérítési igényét közvetlenül is érvényesítheti. A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.**





# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 11. Iskolaszövetkezeti munkaviszony (kvázi-munkaerő kölcsönzés)

- Az iskolaszövetkezet (munkáltató) és a nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja (munkavállaló) között harmadik személy (szolgáltatás fogadója) részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében **munkaviszony határozott időre létesíthető.**
- **A harmadik személy jogait és kötelezettségeit tekintve olyan, mintha kölcsönvevő lenne:** képviselője a munkavállalónak utasítást adhat minden további differenciálás nélkül, együttműködik a munkáltatóval, így különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Ezen túlmenően teljesíti a munkáltatói kötelezettségeket: a munkavédelem, a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, a munkaidő, pihenőidő és ezek nyilvántartása, valamint az egyenlő bánásmód tekintetében. Utóbbi azt jelenti, hogy **az azonos munkakörben dolgozó saját munkavállalókat megillető juttatásokat a foglalkoztatott diákmunkásoknak is biztosítani kell.**
- **A munkavállaló munkaviszonya a tagság megszűnésével megszűnik.**
- A munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelős a munkavállalónak okozott kárért.



# 4. Atipikus foglalkoztatási formák

## Munkaviszony – atipikus foglalkoztatási formák

### 12. Cselekvőképtelen és fiatalkorú munkavállalók munkaviszonya

- **A 18. életévét be nem töltött személy mind munkaviszony, mind nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására az Mt. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, az abban foglalt eltérésekkel** (rendkívüli, éjszakai munkavégzés tilalma, hosszabb napi pihenőidő, stb.).
- Cselekvőképtelen munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. Ilyen munkavállaló tevékenységét folyamatosan felügyelni kell, rendszeres időközönként orvosi alkalmassági vizsgálatra kell küldeni, és részletes munkaköri leírást kell részére készíteni. Esetükben nem alkalmazandóak a kártérítési szabályok, egyebekben pedig a fiatal munkavállalókra vonatkozó rendelkezések irányadóak rájuk nézve.



# Forrásjegyzék

---

- Easy Learning Hungary jegyzetek