

DR. HOVÁNSZKI ARNOLD

A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon

Egyre gyakrabban találkozni mind a szak- és a kommentárodalomban, mind pedig a személyügyi munka során az „atipikus foglalkoztatási formák”, a „rugalmas munkavégzés” illetve újabban az „alternatív foglalkoztatási típusok” és az „innovatív foglalkoztatási formák” kifejezésekkel. Gyakran azonban még a szakemberek számára is értelmezési nehézséget okoz, hogy egyrészt a különböző munkatudományok (szakmák) eltérő felfogásuk, érdekeik és céljaik mentén mást-mást értenek e gyűjtőkategóriák alatt, másfelől pedig, hogy a nevezett kategóriák maguk is egyre inkább összemosódnak. Cikkünkben ezért felvillantani kívánjuk a tipikus-atipikus foglalkoztatás elhatárolása, e kategóriák tartalommal való feltöltése során szerepet játszó különböző szempontokat, majd a munkajogviszony Mt. által szabályozott általános formájához, mint tipikus foglalkoztatási formához viszonyítva felsoroljuk és röviden bemutatjuk az atipikus foglalkoztatási formákat.

Ma már nehezen megállapítható, hogy a munkajogi tudományok mely ága használta először az atipikus munkavégzés fogalmát, bizonyos azonban, hogy eredetileg a munkajogviszony hagyományos formájától eltérő munkajogviszonyokat jelölte a szakirodalom az „atipikus munka(jog)viszonyok” fogalommal, mégpedig akkor (70-es és 80-as évek), amikor emelkedni kezdett a munkavállalók a munkajogviszony hagyományosnak tekintett formájától egyes aspektusaiban eltérő munkajogviszonyok keretei között való foglalkoztatásának volumene. Ekkor még rendkívül ritka volt az atipikus foglalkoztatás munkajogviszony keretein kívül eső formáinak alkalmazása, így kezdetben a tipikus-atipikus munkajogviszony fogalompár használata terjedt el, s ez gyökeresedett meg a munkajogi szakirodalomban is, melynek művelői a civiljog terminológiáját és a kontraktusok dog-

matikai felosztását (tipikus-atipikus szerződések) megfelelő módosítás mellett alkalmazva a munkajogviszony tipikus és atipikus formái között tettek, s tesznek mindmáig különbséget. Az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg tehát kizárólag a munkajogviszony nemzeti jogok által ismert atipikus formáira utalt, azaz rendszerint a határozott időtartamra és a részmunkaidőre létesített munkajogviszonyra, majd újabban a szezonális munkavégzésre, a munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkára. E szemlélet mind a mai napig jelen van; elegendő itt utalni például arra, hogy az EMIRE (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) adatbázisában is számos esetben bukkanunk az atipikus munkaszerződés (contrat de travail atypique, atypical employment contract, atypische arbeidsovereenkomst, atypiska arbetsförhållanden stb.)

fogalmára, s hogy az ILO is a munkaszerződések (contracts of employment) címszó alatt ad weboldalán tájékoztatást az atipikus munkavégzés formáiról.

A rugalmas foglalkoztatás újabb, a munkajog terén sokszor kívül eső formáinak megjelenésével azonban a tipikus-atipikus munkajogviszony kategóriák helyett a tipikus-atipikus foglalkoztatás kifejezések vették át, melyek egyértelmű használata során számos nehézség jelentkezik. Az első ilyen nehézség az, hogy a különböző munkatudományok eltérő felfogásuk, érdekeik és céljaik mentén mást-mást sorolnak e gyűjtőkategóriák alá: a munkajogászok például előszere-ttel használják e kifejezéseket a tipikus-atipikus munkajogviszony szinonimájaként, a szociológusok pedig a munkavégzésre irányuló jogviszonyok általuk vizsgált bármilyen formájára (beleértve például a próbaidőt és a fekete-munkát is), ha az nem tekinthető hagyományos munkajogviszonynak, míg a statisztikusok általában redukált tartalommal használják ugyanezt a kifejezést.¹

A második nehézséget az okozza, hogy a szakirodalomban megjelent „rugalmas” illetve „innovatív foglalkoztatás” kategóriák kezdenek összemosódni az atipikus foglalkoztatás kategóriájával, jöhetnek e fogalmak eredetileg nem a munkajogviszony atipikus formáit, s különösen nem a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok formáit ölelték át, hanem ezek ellen-

Dr. Hovánszki Arnold a Szegedi Tudományegyetem PhD hallgatója.

¹ Utóbbira példaként említendő a KSH gyakorlata, mely mérési és számbavételi céljait szem előtt tartva még a 2003-as évről készített jelentésében is kizárólag az önfoglalkoztatást, a részmunkaidős foglalkoztatást, illetve a határozott időre szóló munkaszerződéssel történő alkalmazást tekintette atipikus foglalkoztatási formáknak.

kezőjét: a tipikus munkaviszony keretében történő foglalkoztatás új, innovatív formáit (innovatív bérezési, innovatív munkaidő-beosztási és innovatív szabadságolási formák). A munkaviszony hagyományos formájához kapcsolódó, Magyarországon kevésbé merev, más országokban azonban ma is sokkal merevebb foglalkoztatási szabályok oldására irányuló törekvéseknek elsősorban az emberi erőforrás menedzsment és gyakorlat (csupán utalunk az EEM fontos funkciójára: munkaerő-tervezés és allokáció) valamint a kapcsolódó menedzsment tudományágak adtak táptalajt².

A harmadik nehézség végül abból származik, hogy újabban a munkajog közjogi része által ismert egyes foglalkoztatási formákat, mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket is atipikus munkaviszonynak interpretálja az irodalom, így például a magyar szakirodalomban is jelen van olyan értelmezés, mely a foglalkoztatáspolitikai értelemben vett állásrotációt (azaz a képzés miatt munkájuktól ideiglenesen távolmaradó alkalmazottak helyére munkaerő-piaci reintegráció céljával munkanélküliek közvetítését) atipikus munkavégzésnek tekint. Való igaz, hogy a foglalkoztatás e formája nem tekinthető „hétköznapi”-nak, jellemzőnek (azaz „tipikusnak”), ám ilyen értelemben akár az elítéltek munkavégzését is atipikusnak lehetne tekinteni. E megközelítés azonban túlzottan távol visz a tipikus-atipikus kategorizálás eredeti céljától, mely szerint e kategóriapár eredetileg a munkavégzésre irányuló civiljogi jogviszonyok tipikusan, gyakran alkalmazott formáit lenne hivatott különválasztani a civiljogi jogviszonyok kevésbé gyakran alkalmazott formáitól (atipikus foglalkoztatás).

A tudományos és gondolati szabadság (szabadosság) e „bábeli zűrzavarában” utólag rendet tenni

persze már nem lehet, hiszen ma már nem megállapítható, hogy ki is alkalmazta először e fogalmakat; ha kiléte megállapítható lenne, úgy ő maga (vagy iskolájának követői) nyilvánvalóan teljes joggal mondanák: e terminológiát eredetileg „X” leírására találtuk ki, s aki más tartalmat kíván kifejezésre juttatni, az találjon rá más kifejezés(ek)e)t. Ennek okán cikkünk is csupán arra vállalkozhat, hogy a fenti terminológiai útvesztőben egyfajta gondolati vezérfonalat adva egy – a saját gondolati keretei között – konzisztens terminológiai rendszerre tegyen javaslatot. E javaslat a civiljog rendszerző szempontjait és a humán erőforrás-menedzsment egyes gondolati kiindulópontjait veszi figyelembe, kizorítva ugyanakkor a rendszerezésből a szociológia, a statisztika és a foglalkoztatáspolitikai szempontjait. Ennek megfelelően annak tényét, hogy a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszony létesítésekor próbaidőt kötnek ki, úgyszintén azt is, hogy a munkáltató esetlegesen nem tesz eleget a foglalkoztatás bejelentésére vonatkozó közjogi kötelezettségeinek, a foglalkoztatás tartalmát nem érintő, és így a rendszerezés során figyelmen kívül eső ténynek tekintjük. Figyelmen kívül hagyjuk továbbá az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök keretében történő munkavégzést és a közjog által ismert speciális munkavégzési formákat (közmunka, közhasznú munka, közérdekű munka, elítéltek foglalkoztatása stb.).

Mindehhez képest az alábbiakban az atipikus foglalkoztatási formák témakörébe betekintést engedni kívánó lehetséges módszertani javaslatunk keretében felvázoljuk először a tipikus foglalkoztatás és az atipikus foglalkoztatás egy lehetséges jogi megközelítésben releváns elhatárolási szempontjait, majd ezt követően először sorra vesszük a tipikus

foglalkoztatás típusait (különös tekintettel annak flexibilis formáira) majd pedig az atipikus foglalkoztatás formáit.

Tipikus foglalkoztatás

A Magyarországon és az Európai Unió tagállamainak túlnyomó többségében általánosnak tekinthető foglalkoztatási modell a dolgozók munkaviszony (és az ezzel egy tekintet alá eső közalkalmazotti, köztisztviselői, szolgálati stb. rokonjogviszonyok, melyeket a következőkben összefoglalóan csak munkajogviszonyként jelölünk) keretében való foglalkoztatása, a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok szerint. Magyarországon ezen általános foglalkoztatási modellnek megfelelő munkavégzésről abban az esetben beszélhetünk, ha a foglalkoztatás a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény által szabályozott munkajogviszonyra vonatkozó általános rendelkezések (illetve a rokonjogviszonyokra vonatkozó általános normák) szerint történik. Ehhez képest magunk a tipikus foglalkoztatás keretébe esőnek akkor tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát, ha arra a munkajog, s azon belül is csak a munkajog általános szabályai vonatkoznak.

A tipikus foglalkoztatáson belül pedig rugalmatlan (kötött) munkavégzés és rugalmas (flexibilis)/innovatív munkavégzési formák között teszünk különbséget.

1. Kötött munkavégzés

Az általánosnak tekinthető foglalkoztatási modell keretében a dolgozók igen gyakran a következő keretek, illetve feltételek szerint végzik munkájukat:

- a munkavégzés munkajogviszony keretében történik;
- e munkaviszony határozatlan időre szól;

² Utalni kell rá, hogy az innovatív munkavégzéssel kapcsolatos kutatásoknak és törekvéseknek van egy másik ága is: ennek célja a munkavégzés és az életvitel összehangolásának (better work-life balance), mint a munkahelyi/dolgozói elégedettség továbbá az alkalmazotti elkötelezettség kulcsfontosságú kérdéskörének vizsgálata.

- a munkavállaló heti 40 óra munkavégzésre köteles, mely a hét heti 5 napján (hétfő-péntek) a) napi 8-8 órányi munkavégzést vagy b) hétfőtől csütörtökig napi 8 óra 30 perc, pénteken pedig 6 óra munkavégzést jelent;

- a munkaidőt csak rövid munkaközi szünet (tipikusan étkezési szünet) szakítja meg, „szieszta” alkalmazása, úgyszintén a munkavégzés vallásgyakorlás céljából történő megszakítása nem jellemző;

- a munkavállaló a munkaidejének beosztására nem jogosult, azt vele közvetlen főnöke egy hétre előre közli;

- a munka a munkáltató székhelyén (telephelyén) végzendő;

- a munka a munkáltató által biztosított munkaeszközökkel végzendő.

E munkavégzésre ma már gyakran mint a munkavégzés „rugalmatlan”, „kötött” formájaként tekintünk, hiszen a munkát végző személy munkavégző képességének a fenti merev munkarend határain kívül eső időtartamban való igénybevétele csak meglehetősen szűk keretek között, mégpedig a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint ad lehetőséget.

2. Rugalmas/innovatív munkavégzési formák

Az általános foglalkoztatási forma kötöttségét a munkajogi szabályozás több eszközzel is igyekszik oldani. Az utóbbi időszakban e törekvés kétségtelenül markánsabb jogalkotási tendenciaként jelenik meg, azonban legtöbbjük régtől fogva ismert, hiszen e jogintézmények egyrészt kiválóan illeszkednek a munkaviszony gondolati-logikai-szabályozási kereteibe (munkavállaló alárendeltsége, rendelkezésre állási kötelezettsége), másfelől pedig alkalmazásuk különösen az ipari ágazatokban széles körben elterjedt (mondhatni általános), így atipikus foglalkoztatási formáknak már csak az utóbbi tény miatt sem te-

kinthetők. Ilyen eszközök a következők:

- lehetőség van arra, hogy a munkáltató a munkavállalók munkaidejét a munkanapokra egyenlőtlenül ossza be (pl. egyik nap 9 óra, másik nap 5 óra stb. oly módon, hogy a munkavállaló összesített heti munkaideje 40 óra). Ennek korlátját képezi azonban, hogy a munkaidő munkanaponként nem lehet kevesebb mint 4 óra, illetőleg nem lehet hosszabb, mint 12 óra;

- lehetőség van az alkalmazottak munkaidő-keretben történő foglalkoztatására. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidőt nem egy hétre, hanem 2, 4, 6 esetleg 12 hónapra ütemezi (tehát ha a munkavállalót valamely héten pl. 36 órás időtartamban foglalkoztatja, akkor a fennmaradó 4 munkaóra a munkaidőkeret tartamán belül később is igénybe vehető, nem jelent többletdíjazással járó rendkívüli munkavégzést);

- ugyancsak a flexibilis foglalkoztatás egyik formájának, s így módon a tipikus foglalkoztatás egyik változatának tekintjük az idénymunkát (szezonális munkavégzést), melynek keretében – az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete okán és a munkaszervezés körülményeitől függetlenül – a munkavégzés évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik;

- kollektív szerződés vagy a felek megállapodásának talaján régtől fogva lehetőséget ad a munkajogi rendezés osztott napi munkaidő bevezetésére;

- lehetőség van a munkavállalókat ügyeletre és készenlétre kötelezni, mely jogintézmények elrendelésével az alkalmazott rendes munkaidején kívül is köteles munkavégzésre elérhető lenni, munkavégzésre készen állni – az intézmény tulajdonképpen a rendkívüli munkavégzéshez kapcsolódik, annak lehetővé tételét mozdítja elő;

- lehetőség van végül arra is, hogy a munkavállaló és a munkáltató oly módon állapodjon meg, miszerint a munkavállaló a mun-

kaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni, munkaidejének felhasználása sem hivatali órákhoz nem kötött, sem pedig a munkáltató nem jogosult afelől dönten. Ilyenkor az alkalmazott esetleges rendkívüli munkavégzése ellenében sem többletdíjazásra (túlórapótlék, heti pihenőnapon végzett munkáért fizetendő pótlék stb.) sem másik pihenőnapra (pihenőidőre) nem jogosult. E rugalmas foglalkoztatási forma egyértelmű előnye, hogy mind az éves munkaerő-felhasználás, mind a bérköltségek tervezését leegyszerűsíti.

Atipikus foglalkoztatás

Fentebb rögzítettük, hogy a tipikus foglalkoztatás keretébe esőnek akkor tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát, ha arra a munkajog, s azon belül is csak a munkajog általános szabályai vonatkoznak. Ebből logikusan adódik az atipikus foglalkoztatás körébe sorolható foglalkoztatási formákkal kapcsolatos álláspontunk: az atipikus foglalkoztatás keretébe esőnek tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát, ha arra nem a munkajog szabályai vonatkoznak, vagy bár a jogviszony munkaviszonynak minősíthető ugyan, ám a munkajog erre az általánostól eltérő speciális szabályozást állapít meg.

Az atipikus vagy más néven alternatív foglalkoztatási formák alábbi áttekintése során azokat, a tipikus foglalkoztatástól legkevésbé eltérő foglalkoztatási formáktól az általános foglalkoztatási modellől leginkább elütő foglalkoztatási formák felé haladva vesszük sorra, lényegük tömör ismertetése mellett.

1. Nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása

Magyarországon a munkavállalók életkora tipikusan 18 év és 65 év (nyugdíjkorhatár) között

mozog, ám bármely vállalat szabadon alkalmazhatja akár korábbi és időközben nyugdíjazott munkavállalóját, akár a vele korábban munkaviszonyban nem állt, már nyugdíjas személyt is. A nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatására atipikus foglalkoztatási formaként tekinteni két okból is indokolt. Egyrészt a jogszabályokban is tükröződő társadalmi célkitűzés illetve elvárás az, hogy az állam az időskorú személyek részére biztosított öregségi nyugellátások rendszerén keresztül biztosítsa az időskorú személyek munka világából történő méltó távozását, melyhez képest az e célkitűzés ellen ható, s mostanában sajnos gyakrabban tapasztalható időskori munkavégzés valóban atipikus. Másfelől maga a szabályozási háttér is atipikus foglalkoztatási formává teszi az időskorúak munkaviszonyát, ugyanis az időskorú munkavállalókat felmondási védelem csak minimális mértékben illeti meg: a munkáltató sem a rendes munkáltatói felmondást nem köteles megindokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, s felmondását ún. felmondási tilalommal védett élethelyzetek (betegség miatti keresésképtelenség, gyermek ápolása miatti fizetési szabadság stb.) sem korlátozzák. A nyugdíjas munkavállalókra vonatkozó speciális munkajogi szabályokat az Mt. 87/A §-a valamint 89., 90. és 95. §-ainak egyes rendelkezései tartalmazzák.

2. Részmunkaidős foglalkoztatás

A részmunkaidős foglalkoztatás kissé kilóg gondolati rendszerünkől (miszerint az atipikus munkaviszonyokra a munkajog az általánostól eltérő speciális szabályozást állapítana meg), mert az Mt. 2001. júliusáig egyáltalán nem tartalmazott rendelkezést a részmunkaidőre nézve, s a munkajogi szabályozás ma is kimerül a részmunkaidőre vonatkozó egy-két speciális szabály-

ban. „Mentségünkre” szóljon azonban, hogy a szakirodalom kvázi közmegegyezéssel minősíti a részmunkaidőt atipikus foglalkoztatási formának, illetve hogy a munkajog más forrásai (pl. a kötelező legkisebb munkabért megállapító mindenkor hatályos kormányrendeletek) régtől fogva tartalmaznak speciális rendelkezéseket a részmunkaidős foglalkoztatásra.

3. Határozott időre szóló foglalkoztatás

A munkavállalók határozott időtartamra történő alkalmazására szintén speciális, ráadásul restriktív jogszabályi rendelkezések vonatkoznak, ezért ugyancsak atipikus munkaviszonynak minősíthető. Ilyen szabály például, hogy a határozott időre szóló munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg, mely időtartamba beleszámítandó a felek között korábban létrejött, szintén határozott időre kötött munkaszerződés időtartama is, ha azt meghosszabbították vagy megszüntették ugyan, de megszűnésétől számított hat hónapon belül a felek újabb határozott időtartamú munkaviszonyt létesítettek. Ha azonban a határozott időtartamú munkaviszony azonos felek közötti ismételt létesítésére, illetve meghosszabbítására az ahhoz fűződő munkáltatói jogos érdek fennállása nélkül kerül sor és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul, úgy a munkaviszonyt eleve határozatlan időtartamúnak kell tekinteni.

A munkavállalók határozott idejű munkaszerződés alapján történő foglalkoztatásával kapcsolatban általánosságban elmondható még, hogy a szakirodalomban szintén közmegegyezés uralkodik atipikus foglalkoztatási formává minősítése ügyében, ám egyes más atipikus foglalkoztatási formákkal ellentétben alkalmazása a szakírók ellenérzésével találkozhat.

4. Alkalmi munkavállalók foglalkoztatása

Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés tulajdonképpen a határozott időtartamra szóló foglalkoztatás egyfajta rendkívül speciális változatának fogható fel, hiszen e foglalkoztatás szintén határozott időtartamra szól, azzal a lényeges eltéréssel azonban, hogy kizárólag a vonatkozó törvényi keretek között (1997. évi LXXIV. törvény) meghatározott alkalommal és mértékig van helye. Az irányadó jogszabályi rendelkezések mind a jogviszony alanyaira, mind tárgyára, mind pedig a létesítéséhez szükséges formai követelményeket tekintve az Mt. általános szabályaitól eltérő speciális normákat fektetnek le. Érdekes azonban, hogy a munkavállalók határozott időtartamra szóló munkaszerződés alapján való foglalkoztatásával szemben mutatkozó szakirodalmi „ellenérzés” az alkalmi munkavállalással összefüggésben nem mutatkozik.

5. Készenléti jellegű munkavégzés

A magyar jog nem ismeri a munkavállalók fizetés nélküli állományban tartását azzal a céllal, hogy munkavégzés szüksége esetén hívásra munkába álljanak. A készenlét ezért kizárólag állományban lévő és fizetésben részesülő munkavállalók tekintetében értelmezhető, mégpedig készenléti jellegű munkavégzés formájában. A készenléti jellegű munkavégzés olyan speciális munkavégzést takar, mely lehetővé teszi a munkavállalónak a munkaidő alatt történő kikapcsolódását, illetve tényleges munkavégzési kötelezettséget csak meghatározott feltételek esetén teremt. Az ilyen típusú munkavégzés nem igényel tartós figyelmet és munkavégzést, így a munkavállalót kevésbé fárasztja el, mely miatt a törvényi szabályozás lehetőséget ad a rendes heti munkaidő 40 óra helyett maximum 60 órában való megál-

lapítására. Készenléti jellegű munkavégzésnek minősül a tűzoltók, mentősök és egyes személy- illetve vagyónvédelmi alkalmazottak munkavégzése. A készenléti jellegű munkavégzés nem keverhető össze sem a munkavégzésre való készenléttel (mely tudniillik minden munkavállalót terheli a munkaidő teljesítése alatt), sem pedig a (munkaidőn kívüli) készenléttel. Mivel mind a munkavégzés jellegében, mind a munkaidő jellegében alapvetően eltér az általános foglalkoztatási formától, a készenléti jellegű munkavégzést atipikus foglalkoztatási formának tekintjük.

6. Munkaerő-kölcsönzés

2001 júliusától a magyar jogszabályok lehetővé teszik a munkavállalók kölcsönzését, feltéve, hogy a munkavállaló a munkaviszonyt kifejezetten e célra létesítette. A munkaerő-kölcsönzés széles körben igénybe vehető atipikus foglalkoztatási forma, ám tilos a munkavállalót jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, avagy a sztrájkban álló munkavállalók pótlása céljából alkalmazni. A munkaerő-kölcsönzés alternatív foglalkoztatási formává minősítésének magyarázatát szintén az intézményre vonatkozó speciális (és egyben igen részletező) szabályozás adja (Mt. XI. fejezet). A munkáltatót megillető jogokat és kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő a kölcsönzés során megosztva gyakorolja illetve teljesíti, ám mindig a kölcsönbeadót terheli a munkaviszonyon alapuló összefüggő valamennyi bevallási, adatszolgáltatási, levonási, befizetési kötelezettség teljesítése és a munkavállaló munkavégzésére mindig a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Fontos továbbá, hogy a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevőt terheli felelősség a kölcsönzött munkavállaló mun-

kavédelme, a nő, a fiatal munkavállalók és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, az egyenlő bánásmód követelményének megtartása, a munkavégzés, a munkakör átadás-átvétele és a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok betartása tekintetében.

7. Távmunka

Az Mt. egy meglehetősen friss módosítása kifejezetten is lehetővé teszi távmunka alkalmazását, mely a jogintézményt az Mt.-be beiktató 2004. évi XXVIII. törvény indokolása szerint „a jogirodalomban atipikusnak nevezett munkaviszonyok közé sorolható”. A magyar jogszabályok távmunkának abban az esetben ismerik el a munkavégzést, ha a munkavállaló munkatevékenységét rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen és informatikai eszköz útján végzi, melynek eredményét elektronikusan eszközzel továbbítja. Szükségszerű kötelezettség továbbá, hogy a feleknek meg kell állapodni a munkaviszonyból származó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges kapcsolattartás feltételeiben továbbá a távmunka végzésével összefüggésben a távmunkát végző munkavállalónál szükséges és indokoltan felmerült költség elszámolásának módjáról.

A távmunkát a hagyományos munkaviszonyhoz közelíti az a tény, hogy a munkavégzéshez valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató köteles biztosítani, továbbá hogy a munkáltatónak a munka elvégzése körében fennálló utasítási joga teljes körű (ám eltérő megállapodásra mindkét vonatkozásban lehetőség van). A távmunkát a hagyományos munkaviszonytól megkülönbözteti viszont, hogy a távmunkát végző munkavállaló a munkaidő beosztását, felhasználását – fő szabály

szerint – maga jogosult meghatározni, a munkavállaló kártérítési felelőssége fokozott (bizonyos esetekben a gondatlan károkozás miatti felelőssége is háromhavi átlagkeresetig terjedhet), a munkáltató kártérítési felelőssége pedig csökkentett (vétkes felelőség abban az esetben, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől elkülönült helyen nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel, vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel áll okozati összefüggésben). Fontos végül, hogy a munkavállaló munkahelyére (otthonába) a munkáltató képviselője csak a munkavégzéshez kapcsolódó utasítás, tájékoztatás vagy ellenőrzés, továbbá a munkavégzéshez szükséges eszköz üzembe helyezése, karbantartása, illetve eltávolítása érdekében, valamint ellenőrzési céllal, az utóbbira vonatkozó szigorú szabályok megtartásával léphet be és tartózkodhat ott.

8. Tanulók foglalkoztatása

A tanulók foglalkoztatását a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény szabályai rendezik, melyek a tanulók gyakorlati képzés keretében és tanulószereződés alapján való foglalkoztatására adnak lehetőséget. E kettő közül elsősorban a tanulók tanulószereződés alapján történő munkavégzése illeszthető gondolati rendszerünk alapján az atipikus foglalkoztatási formák rendszerébe, a tanulók gyakorlati képzés keretében történő foglalkoztatása pedig akkor, ha abba gazdálkodó szervezetet is bevontak. A tanulószereződés alapján létesített tanulói jogviszony a munkaviszonyon számos rokon vonást mutat, ám céljára és a rá vonatkozó önálló szabályozásra, a jogviszony „sui generis” jellegére tekintettel mindenképpen atipikus foglalkoztatásnak minősíthető.

9. Gyakornokok foglalkoztatása

Gyakornokok foglalkoztatásáról a felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. törvény (Ftv.) által meghatározott, a hallgatók szakmai gyakorlatának keretébe illeszkedő foglalkoztatás esetében beszélhetünk. Az Ftv. rendelkezései szerint a felsőoktatásban részt vevő hallgatók részére gyakorlati oktatás (szakmai képzés) szervezhető/írható elő, ám az irányadó jogszabályi előírások sajnos rendkívül „szegényesek”, ráadásul egyáltalán nem adnak rendezést arra a mind gyakrabban tapasztalható esetre, ha valamely cég valamely hallgatónak a részére a felsőoktatási intézmény által nyújtott képzésben előírt kötelező szakmai képzés időtartamát meghaladóan, ennek keretein túlmutatva biztosít lehetőséget gyakorlati ismeretek szerzésére. A felsőoktatási intézmények hallgatóikat ún. gyakorlati időre ugyanis csak a képzés bizonyos időszakában (jellemzően a képzés végén) és rövid időre (általában 1-2 hónap időtartamban) küldik, ezért e foglalkoztatási forma igénybevétele limitált. Emiatt a kötelező szakmai képzés időtartamát meghaladóan biztosított gyakornoki munkavégzés esetére a feleknek a munkaviszony vagy a polgári jogviszonyok között kell választaniuk, s mivel a munkaviszony keretei közt keletkező minimumdíjazási kötelezettség sokszor nem áll arányban a hallgató felkészültségével, így a foglalkoztatók a hallgatók számára előnytelen polgári jogi jogviszonyok mellett döntenek; e probléma felszámolható lenne, ha a törvényalkotó a tanulószerveződés analógiájára megteremtene a gyakornoki szerveződést is.

10. Bedolgozók

A bedolgozói jogviszony a szocializmusban kialakult sajátos jogviszonynak tekinthető, mely a poszt-szocialista országokban a rendszerváltást követően is fenn-

maradt. Különösen a szociológia irodalmában gyakran keveredik a távmunkával és a kizárólag az egyéni vállalkozói jogviszony keretében értelmezhető önfoglalkoztatással; lényegében e jogviszony feleltethető meg hazánkban a „homework” kategóriájának, ám az is előfordul, hogy egyes szakírók a távmunkát vagy éppen az önfoglalkoztatást (esetleg e jogviszonyok mindegyikét) interpretálják „homework”-ként.

A bedolgozói jogviszony a távmunkához rendeltetését tekintve rendkívül hasonlít, ugyanis szintén önállóan végezhető munkára létesíthető; a távmunkával ellentétben többletkövetelmény ugyanakkor, hogy a bedolgozó által végzendő munka teljesítménykövetelmény-munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható legyen. A távmunkához hasonlóan a munkavégzés helye szintén nem a foglalkoztató székhelye, hanem a bedolgozó lakóhelye, vagy más általa a munkavégzés céljára biztosított helyiség, ám a bedolgozó munkáját saját munkaeszkővel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a foglalkoztató közvetlen irányítása nélkül végzi. Alapvető különbség továbbá a távmunka és a bedolgozói jogviszony között, hogy a bedolgozó munkájához a vele közös háztartásban élő személyek segítségét is igénybe veheti, míg a távmunkás erre nem jogosult. Különbséget jelent a távmunka és a bedolgozói jogviszony között az is, hogy a selejtes termék után díjazás és költségterítés a bedolgozót nem illeti.

A bedolgozói megállapodásban meg kell határozni a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a bedolgozót illető költségterítés módját, illetve mértékét. A bedolgozó részére térítést kell megállapítani továbbá az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült – jogszabályban meghatározott – rezsiköltségekre is.

11. Megbízási vagy vállalkozási szerződéssel foglalkoztatott alkalmazottak

Magyarországon egyre terjed a munkavállalók megbízási vagy vállalkozási jogviszony keretében történő foglalkoztatása, mely azonban elsődlegesen nem a munkaerő rugalmas foglalkoztatását, hanem az adóelkerülést célozza. Ez a megállapítás elsősorban arra az esetre igaz, ha az alkalmazott önálló cég vagy vállalkozás formájában jelenik meg a jogviszonyban, ugyanis más esetekben személyi jövedelemadó és járulékok a munkavégzésből származó jövedelmet közel azonos mértékben terheli, mintha a munkát végző személy munkajogviszonyban állna.

Ha az alkalmazott önálló cég vagy vállalkozás formájában jelenik meg a jogviszonyban, úgy e foglalkoztatási formák csak feltételesen, mégpedig az elvégzendő munka alapos jogi elemzését követően javasolhatóak, minthogy e jogviszonyok a magyar hatóságok fokozott érdeklődésének középpontjában állnak. Különösen a megbízási szerződésekre igaz ez, ugyanis a vállalkozási jogviszonyt a munkaviszonytól jól elkülöníti az a tény, hogy annak keretében a munkát végző személy valamilyen eredmény elérésére köteles és díjazása is kizárólag ehhez kapcsolódik; ha pedig az eredménykötelezettség a vállalkozási jogviszonyokra alapvetően jellemző nagyfokú munkaszervezési, teljesítési önállósággal párosul és a vállalkozó a munkát saját telephelyén, saját munkaeszkővel végzi, úgy az alkalmazott vállalkozási szerződés keretében való foglalkoztatása általában jogszerű.

Fokozottabb gondosságot igényel az alkalmazottak megbízási jogviszonyban történő foglalkoztatásának vizsgálata, ugyanis a „sokarcú”, a munkavállalók foglalkoztatását számos és igen változatos módon biztosító munkaviszony egyes speciális formái sok ponton találkoznak a megbí-

zási jogviszonnal, így például abban a tekintetben, hogy

- a megbízó is jogosult a megbízottnak – lényegesen korlátozottabb terjedelemben – utasítás adására;
- a megbízás szintén létesíthető tartós jogviszonyként;
- a megbízott személyesen köteles eljárni;
- a megbízott által ellátott ügyek ellátásával felmerült költségek szintén a megbízót terhelik és annak költségeit a megbízott előlegezni ugyancsak nem köteles.

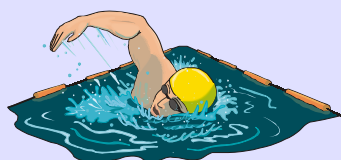
Bár a megbízási szerződéseket Magyarországon elsősorban adóelkerülési céllal alkalmazza a gyakorlat, a foglalkoztatás kötöttségeit rendkívüli mértékben oldja különösen azáltal, hogy a megbízó a szerződést bármikor azonnali hatállyal felmondhatja és e jog korlátozása eleve csak folyamatos megbízási jogviszony esetében, a felek külön megállapodása alapján lehetséges. A meg-

bízási jogviszony keretében munkát végzőket nem illeti továbbá túlmunkáért járó extra díjazás, nem jogosultak fizetett szabadságra és fizetett betegszabadságra stb. Éppen ezért a jogviszony természetének alapos jogi elemzését követően megfelelő alternatíva lehet a munkaviszonnnyal szemben, feltéve hogy a munkavállaló munkavégzésének önálló-sága valóban nagyfokú.

12. Önfoglalkoztatás

Végül, de nem utolsó sorban az önfoglalkoztatást kell röviden megemlíteni mint a munkajogviszonytól legmesszebb eső atipikus foglalkoztatási formát. Az önfoglalkoztatás kifejezés tulajdonképpen nem jogi, hanem közgazdaságtani szakkifejezés, melynek egyöntetű meghatározása sem létezik; másként definiálja például az ILO és meg-

int másként az Európai Unió. Az EU tagállamaiban általánosnak tekinthető meghatározás szerint önfoglalkoztatónak kell tekinteni mindenkit, aki nem függő jogviszonyban végez munkát – sokan javasolják azonban e definíció pontosítását is. Számunkra persze itt és most e fogalmi bizonytalanság kevésbé érdekes, hiszen ha az önfoglalkoztatásnak nem is létezik általánosan érvényes tartalma és így meghatározása, az egyes tagállamok jogi szabályozása mégis – tagállamról-tagállamra változó – tartalommal tölti fel azt. Magyarországon is számos, az egyéni (és társas) vállalkozások folytatásának kereteit rendező jogszabály létezik, melyek közül munkánk terjedelmi kereteire is tekintettel most csupán az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. törvény által meghatározott egyéni vállalkozói jogviszonyt említjük meg.



USZODA SZAUNA TORNATEREM



KULTÚRÁLT SPORTOLÁSSAL A MUNKATÁRSAK EGÉSZSÉGÉÉRT!

*Egyéb szolgáltatások: gyögmasszázs, szolárium, infra szauna, pedikűr.
Közületeknek kedvezményes éves bérlet, de váltható havi és egyéni bérlet is.*

*Várjuk a Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem
Sportlétesítményében.*

Cím: XI. Mátyóki u. 9.

A részletekért hívja: HTTR Kft. 385-21-22/201 m., 06-20-480-52-03, 06-20-943-84-32-es telefonok egyikét.