

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

## **Az atipikus munkaviszonyok hazai szabályozásának megjelenése**

**Szerző: Czinkné dr. Arató Zita**

bírósági titkár

Pécs, 2015. október 20.

A 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) is szabályozott atipikus foglalkoztatási formák kialakulása alapvetően munkaerő-piaci változásokkal és az ezzel összefüggő új munkáltatói struktúrákkal áll összefüggésben. Tény, hogy gyakran a törvényi „kiskapuk” felkutatása, a munkavállalói érdekek csorbitása és a munkáltatót terhelő költségek csökkentése volt a cél alkalmazásuk során. Meg kell említeni azonban, hogy olyan munkavállalói rétegeknek is kedveznek ezek a foglalkoztatási formák, akik egyébként kiszorulnának a munkaerő-piacról, a klasszikus munkaviszony feltételei miatt. A munkavállalók egy része önként vállalja (diákok, nyugdíjasok, kisgyermekes anyák) az atipikus foglalkoztatást, más részük belekényszerül abba, különféle okok miatt (munkanélküliség, betegség-rokkantság stb.).

Az alábbiakban az Mt. atipikus foglalkoztatási formái közül a részmunkaidős, a határozott időre szóló munkaviszony, a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés hazai szabályozásának megjelenését részletezném.

## **I. A részmunkaidő törvényi megjelenése és a hatályos szabályozás Magyarországon**

A részmunkaidős foglalkoztatás szabályozása a Tanács 97/81/EK irányelve miatti jogharmonizációs kötelezettségként 2003-ban jelent meg először az akkor hatályos a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (a továbbiakban: régi Mt.).

A régi Mt. irányelv miatti módosítása a hátrányos megkülönböztetés tilalma alá tartozó körülményként értékelte a részmunkaidős foglalkoztatást, amikor kimondta, hogy a

*„munkaviszonnal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, anyaságuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, részmunkaidős foglalkoztatásuk, munkaviszonyuk határozott időtartama, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnal össze nem függő körülmény miatt.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> 1992. évi XXII. törvény 5. § (1) bekezdés

A régi Mt. a módosítás révén úgy rendelkezett, ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás, illetve a foglalkoztatás határozatlan időtartama vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel - dönt a módosításra vonatkozó ajánlat elfogadásáról.<sup>2</sup> Vagyis a munkáltató mérlegelési jogkörévé tette, hogy elfogadja-e a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó kérelmét vagy sem. A jogszabály az uniós irányelvnek megfelelően az önkéntességet fogalmazta meg mind a munkavállaló, mind a munkáltató oldaláról, de a korabeli jogszabályi környezetről elmondható, hogy igazából semmilyen szabályozás nem tette érdekeltté a munkáltatót abban, hogy elfogadja munkavállalója ez irányú ajánlatát. Később azonban, a minimálbér és a munkáltatói terhek emelkedésével egyre több munkáltató kényszerült munkavállalóinak rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatására, bár ez is általában csak „papíron” valósult meg, növelve ezzel a „feketén, zsebbe” fizetett munkavállalók körét.

Az Mt. 88. § (1) bekezdése szerint a napi munkaidő a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő.

Főszabályként a munkaviszony teljes napi, azaz nyolc órás munkaviszonyra vonatkozik. Ha ettől eltérő napi munkaidőben állapodnak meg a felek, arról a munkaszerződésnek kifejezetten rendelkeznie kell. Az Mt. 92. § (1) bekezdése szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra, ez az általános teljes napi munkaidő. A (4) bekezdés értelmében a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat. Az (5) bekezdés szerint a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak, ez a részmunkaidő.

Az Mt. nem egy helyen határozza meg a részmunkaidős foglalkoztatás szabályait, hanem ún. eltérési lehetőségként beszél róla a törvénykönyv különböző szakaszainál. Lényegében tehát elmondható, hogy a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó általános szabályok azonosak a teljes munkaidős munkavállalókra vonatkozó szabályokkal. A részmunkaidős foglalkoztatás tehát kivételes, a felek

---

<sup>2</sup> 1992. évi XXII. törvény 84/A § (1) bekezdés

megállapodásától függő jogi helyzet eredménye. Sajátossága, hogy a részmunkaidős munkavállalót a részmunkaidő és az általános teljes napi munkaidő mértékének arányában illeti meg díjazás, ha a díjazás a munkaidő mértékével összefügg. Nem igaz ez a szabadság kiadására, hiszen a szabadság vonatkozásában az Mt. nem rögzít eltérést: a munkavállaló alapszabadsága 20 nap, amihez minden munkavállalónál hozzászámítjuk az életkor szerinti pótszabadságokat. Ebből az következik, mindegy milyen munkaidőben foglalkoztatnak valakit, az évi szabadságot ugyanúgy számoljuk a teljes munkaidős munkavállalónál, mint a részmunkaidősnél. Az MK 19. ezt a szabályt a hátrányos megkülönböztetés tilalmából vezette le, amikor megfogalmazta, hogy a munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató őt nem teljes munkaidőben alkalmazta. Más kérdés persze a díjazás, ami ebben az esetben csak a munkaidejével arányos időre jár.

Az uniós irányelvnek megfelelően az Mt. is eleget tesz a részmunkaidős és teljes munkaidős jogviszonyok közti átjárhatóságnak. Több olyan rendelkezést is tartalmaz, amely a munkaviszonyok ilyen jellegű módosítását kötelezővé teszi a munkáltatónak.

2015. január 1-től hatályos az Mt. azon rendelkezése, mely szerint a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.<sup>3</sup> Ez a rendelkezés a napjainkban is sokat propagált társadalmi és kormányzati célok gyermekvállalásra vonatkozó elképzeléseinek tökéletesen megfelel.

A jogszabályi hely megfogalmazásából kitűnik, hogy a munkáltatónak nincs választási lehetősége, ha munkavállalója kéri, napi 4 órában kell meghatározni a munkaidejét. Ebből következik, hogy ettől eltérő, mondjuk 6 órás foglalkoztatás esetén (ha a munkavállaló a 8 órától csak 6 órára kívánja módosítani a munkaidejét) a munkáltató beleegyezése is szükséges. Érdekesség még, hogy a törvény „munkavállalóról” beszél, vagyis az anya és az apa is kérheti a munkaidejének csökkentését, és nem szerepel kizáró tényezőként az, ha mindkét szülő élni kíván ezzel a lehetőséggel.

Az átjárhatóságot biztosítja az a rendelkezés is, mely szerint a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre

---

<sup>3</sup> 2012. évi I. törvény 61. § (3) bekezdés

irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.<sup>4</sup> Ennek a tájékoztatásnak a helyben szokásos módon kell megtörténnie. A felsorolt kategóriákba tartozó munkakörök, állások megjelölése biztosítja azt a munkavállalóknak, hogy kezdeményezhessék munkaszerződésük módosítását. A törvény csak a tájékoztatást teszi kötelezővé, azt, hogy a munkáltató köteles elfogadni a munkavállaló szerződésmódosításra irányuló kérelmét, az Mt. nem írja elő. A munkáltató 15 napon belül írásban közli a munkavállalóval, hogy ajánlatát elfogadta-e. Amennyiben a válasz elutasító, a munkavállaló döntését még indokolni sem köteles.

## II. A határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályok

A régi Mt. 2003. évi XX. törvénnyel való módosítása építette be a magyar jogrendbe a határozott idejű munkaszerződésekről szóló irányelvet. A módosítás révén a régi Mt-ben rögzítésre került, hogy „a munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre.”<sup>5</sup> A 79. § (2) bekezdés rögzíti, hogy az időtartamot naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

A többszöri szerződéskötés elkerülése végett a törvény úgy rendelkezett, hogy

*„Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt, ha 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.”<sup>6</sup>*

Emellett főszabályként rögzítette azt is, hogy a határozott időre szóló munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg.<sup>7</sup>

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 6. számú állásfoglalása a régi Mt. szabályai alapján érvénytelennek tekintette az újabb határozott időre szóló megállapodást, ha az a munkavállaló jogos érdekének csorbulására vezetett. Ilyen esetben a határozott időre létesített újabb munkaviszony határozatlan időre kötöttnek minősült. A határozott időre szóló második és az

<sup>4</sup> 2012. évi I. törvény 61. § (1) bekezdés

<sup>5</sup> 1992. évi XXII. törvény 79. § (1) bekezdés

<sup>6</sup> 1992. évi XXII. törvény 79. § (4) bekezdés

<sup>7</sup> 1992. évi XXII. törvény 79. § (5) bekezdés

esetleges újabb munkaszerződések jogi megítélésénél az állásfoglalás abból indult ki, hogy a régi Mt-nek a határozott idejű munkaviszonyról szóló rendelkezései nem tartalmaznak olyan tiltó szabályt, hogy a határozott időre létesített munkaviszony megszűnése után újabb határozott idejű munkaviszony nem létesíthető, illetőleg a szerződés nem hosszabbítható meg. Ennél fogva a második és az esetleges ezt követő újabb határozatlan időre szóló szerződés megkötésének akadályát nem volt.

Ettől eltérő jogi megítélés alá tartozott a határozott időre szóló második és az ezt követő munkaszerződés, ha a határozott időtartam kikötése a munkáltató részéről törvényes érdekek nélkül történik, és ezáltal a munkavállaló jogos érdeke csorbítására vezet (pl. a terhes nő az őt megillető felmondási védelemtől elesne). Mindez a régi Mt. által is szabályozott rendeltetésszerű joggyakorlás, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményébe ütközött, s a munkavállalót, akinek terhére ez az intézkedés történt, hátrány nem érhet. Mindennek megfelelően a megállapodásnak ez a része érvénytelennek minősült, s a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kellett tekinteni. Így volt ez még akkor is, ha a munkaszerződés egyébként formálisan megfelelt a törvény elvárásainak, és nem sértette a törvény által előírt leghosszabb időtartamot sem.

Véleményem szerint magasan kvalifikált és bárhol, bármikor munkát találóknak érdemes lehet ilyen módon munkát vállalni, illetve azoknak, akiknek életükben éppen olyan periódus van, hogy hosszú távra nem tudják magukat lekötni egy munkáltatónál. A hazai hatályos jogszabályok alapján a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkavállaló bármikor megszüntetheti, felmondhat, melynek okát még indokolni sem kell, ezért a rövidtávra tervezőknek sem érdemes fix időre munkaviszonyt létesíteni, hiszen a határozott idő előtti munkaviszony munkavállalói megszüntetése csak a törvényben meghatározott okok miatt lehetséges.

Munkáltatói oldalról nézve az egymás után többször is megkötött határozott időre szóló munkaszerződések oka az lehet, hogy a munkáltató el akarja kerülni a felmondással járó mindenféle kötelezettséget. Tulajdonképpen számára így az egyszerűbb, és ha nem köti meg túl hosszú időre a szerződéseket, kivárva annak lejártát, minden indokolás nélkül lecserélheti munkavállalóit. Ez a

fajta magatartás felfogható azonban a rugalmas munkaszervezés egyik hatékony eszközének is, hiszen lehetővé teszi a rövid- és középtávú munkaerőigény növekedéskor kifejezetten egy adott munka időtartamára vagy feladatra a munkavállalók felvételét.

Az Mt. 192. § (1) bekezdése megfogalmazását tekintve nem sokban tér el a régi Mt. szabályaitól:

*„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.”*

A (2) bekezdés rögzíti, hogy a határozott idejű munkaviszony legfeljebb öt évre köthető. Nagyon lényeges változás azonban, hogy (4) bekezdés szerint a „határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges”<sup>8</sup>, ami azt jelenti, hogy nem lehet bármennyi alkalommal kötni fix időtartamra munkaszerződést, csak akkor, ha a munkáltatói jogos érdek miatt ez szükséges. Ekkor is garanciaként rögzíti még a törvény, hogy „a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.”<sup>9</sup> Meg kell említeni azt is, hogy a módosítás folytán a munkavállaló „továbbdolgozása” sem maradt benn a szabályozásban, tehát a munkaviszony a határozott idő lejáta utáni munkavégzéstől nem alakul át határozatlan idejűvé. Ha ebben az esetben mégis tovább dolgozik a munkavállaló, az érvénytelennek minősül.

### **III. A munkaerő-kölcsönzés Magyarországon**

Magyarországon a munkaerő-kölcsönzés törvényi szinten először 2001-ben jelent meg a régi Mt. XI. fejezetében. A szabályozást beiktató módosító törvény miniszteri indokolása „kifejezetten hangsúlyozta a munkaerő-kölcsönzés keretén belüli foglalkoztatás ideiglenes jellegét, a rövid időtartamú, átmeneti munkaerő-igény kielégítését.”<sup>10</sup> A törvény egyfajta kettősséget adott a

<sup>8</sup> 2012. évi I. törvény 192. § (4) bekezdés

<sup>9</sup> 2012. évi I. törvény 192. § (4) bekezdés

<sup>10</sup> Horváth István: Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó - az EU-követelményekre is figyelemmel - megállapított szabályairól Magyar munkajog E-folyóirat 2014/1., [http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566\\_magyar\\_munkajog\\_horvath\\_149-171.pdf](http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_horvath_149-171.pdf) 2015. március 7., 149-



jogintézménynek: rögzítette, hogy a foglalkoztatás tekintetében a kölcsönzött munkavállaló azonos jogokkal bír, mint a határozatlan idejű munkavállaló, azonban a munkavállalói státusz az ideiglenes jellege miatt mégiscsak egyfajta korlátozott védelmet élvez.

A 2008/104/EK irányelv megjelenése miatt a korábbi szabályozás felülvizsgálata vált szükségessé. Az Mt. új szabályokat vezetett be, olyanokat, melyek konkrétan fogalmazzák meg a háromoldalú megállapodás résztvevőinek jogait és kötelezettségeit. A törvény a munkaerő-kölcsönzés kapcsán megfogalmazza a foglalkoztatás általános szabályait és a felek között fennálló kapcsolati rendszert is széles körben rendezi.

A jogharmonizáció egyik eredményeképpen került be a törvénybe, mindjárt a fogalom meghatározások után a 214. § (2) bekezdésébe az, hogy a kikölcsönzés tartama nem lehet hosszabb öt évnél. Ezzel eleget tett Magyarország az irányelvi kötelezettségnek és hangsúlyozza a foglalkoztatási forma ideiglenes jellegét. Az öt éves időtartam összhangban áll a határozott időre kötött munkaszerződések időtartamával, ami ugyancsak erősíti azt a jelleget, hogy az atipikus munkaviszonyok nem válthatják ki a határozatlan idejű munkaviszonyokat. Az ötéves időtartam egyébként uniós viszonylatban hosszúnak számít, szemben a lengyelek 36 hónapjával, vagy a franciák 18 hónapjával. Ezt a korlátot tovább erősíti az Mt. azon rendelkezése, mely szerint az öt éves időtartamba bele kell számítani a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.<sup>11</sup>

A magyar szabályozásban kettős tendencia érvényesül, mert az uniós tagállami összehasonlításban az Mt. a legmegengedőbb országok közé tartozik a munkaerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás igénybevehetősége terén, de a kölcsönbeadói tevékenység folytatása feltételeinek meghatározása tárgyában a szigorúbb tagállamok közé.<sup>12</sup>

---

171.o., 149.o.

<sup>11</sup> 2012. évi I. törvény 214. § (2) bekezdés

<sup>12</sup> Horváth 2014. 157.o.

A visszaélések megakadályozását célzó intézkedések közé tartozik az Mt-ben a kikölcsönzés időtartamának meghatározása, valamint a munkabérre vonatkozó egyenlő bánásmód követelménye alóli átmeneti mentesség rögzítése. Ez utóbbi arról szól, hogy

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

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

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

*c) a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.”<sup>13</sup>*

Véleményem szerint a munkaerő-kölcsönzés alkalmas arra, hogy elősegítse a munkavállalók könnyebb elhelyezkedését, hiszen a kereslet-kínálat elve alapján működnek ezek a munkaerő-kölcsönző cégek. Azonban a jogintézménnyel kapcsolatban számos munkaügyi és adóellenőrzés rávilágított már, hogy nehezen biztosítható a törvényesség betartása, így a munkavállalók védelme. Gondoljunk csak arra a nemrég napvilágot látott hírre, hogy egy biztonsági és takarító cég sok-sok munkavállalója került veszélybe azáltal, hogy főnökeik a jogszabályokat kijátszva számos vállalkozást üzemeltetve adták-vették egymás közt a dolgozóikat úgy, hogy sok esetben az érintett munkavállaló sem tudott arról, hogy éppen ki a munkáltatója. A cégek így próbálták elkerülni adó- és járulékfizetési kötelezettségeik teljesítését.

#### **IV. A távmunka szabályainak kialakulása**

Magyarországon a távmunka - csak úgy mint a munkaerő-kölcsönzés - a „lenézett” munkavállalói kategóriába tartozik. Pedig éppen a magasan kvalifikált vezetői szint lehetne az első, akiknek nem

---

<sup>13</sup> 2012. évi I. törvény 219. § (3) bekezdése

fontos az állandó fizikai jelenlétük egy adott munkahelyen. Irányítani távolról is lehet, és a mai internetes, okos telefonos világban akár a Föld másik feléről is tudunk megbeszélést, értekezletet tartani vagy bármely kollégánk, alkalmazottunk munkáját is ellenőrizni. A gond a távmunka kapcsán hazánkban inkább abban keresendő, hogy a vezetők félnek attól, ha nem látják őket, ha nem ellenőrzik folyamatosan dolgozóikat, úgy érzik kikerül a dolgozó a „hatalmuk alól” azzal, ha nem a szomszéd szobában ül, és nem ellenőrizheti minden nap. A távmunka azonban azáltal, hogy lecsökkenti a konfliktushelyzeteket, egy eredmény koncentrált munkavégzést képvisel.

A magyar munkajogban szabályozott formában 2004. május 1-től jelent meg először a távmunka fogalma. A keret-megállapodás szabályai a régi Mt-ben kerültek rögzítésre.<sup>14</sup> Maga a távmunka fogalmából eredően többféle jogviszonyban is ellátható (pl.: megbízás, vállalkozás). Akkor minősül a távmunka munkajogviszonynak, „ha a munkavégzés a munkát adó utasításainak megfelelően történik, az ellenőrzés és a felügyelet valamilyen formája is megjelenik a jogviszonyban.”<sup>15</sup>

Az Mt. a XV. fejezetében 196-197. §-ában rögzíti a távmunka szabályait. Ezek a szabályok a munkaszerződés keretében történő távmunka szabályai, hiszen az egyéb jogviszonyok keretében történő távmunkákra más jogszabályok vonatkoznak (pl.: Ptk.).

„A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”<sup>16</sup>

A munkaszerződésben a feleknek kifejezetten meg kell állapodni a távmunka keretében történő munkavégzésben.<sup>17</sup> A törvény rögzíti a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét, mely kiterjed a munkavállaló ellenőrzésére, a számítástechnikai vagy elektronikus eszközök használata korlátozásának szabályairól, és arról, hogy a munkavállaló munkája melyik munkáltatói szervezeti egységhez kapcsolódik.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> 1992. évi XXII. törvény III. Rész, X/A fejezet.

<sup>15</sup> Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>, 2008. 197.o.

<sup>16</sup> 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdés

<sup>17</sup> 2012. évi I. törvény 196. § (2) bekezdés

<sup>18</sup> 2012. évi I. törvény 196. § (3) bekezdés a)-c) pontja

A diszkrimináció tilalma körében rögzítésre került, hogy a „munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.”<sup>19</sup> Ezen kívül köteles biztosítani a többi munkavállalóval való kapcsolattartást és a munkáltató területére történő belépést.<sup>20</sup>

A törvény a továbbiakban szabályozza a munkáltató ellenőrzési, belépési jogát, a munkavállaló eszközhasználatát és kötetlen munkarendjét.<sup>21</sup>

A hazai szabályozás a keret-megállapodásnak megfelelően a nemzeti jogban megteremtette a távmunkavégzés jogszabályi kereteit. A törvény biztosítja mindazt a rugalmasságot, mely ennek a foglalkoztatási formának az előnyét jelenti. Ha sikerül mellé társítani a megfelelő technikai felszerelést, sokkal szélesebb körben válna alkalmazhatóvá ez a foglalkoztatási forma Magyarországon is.

Az Európai Unió tagállamaiban az atipikus foglalkoztatási formák jogszabályi szinten azonosak a hagyományos munkaviszonyokkal, a társadalmi elfogadottságukról azonban ez még nem mondható el. Magyarországon a távmunka, részmunkaidős alkalmazás és a munkaerő-kölcsönzés a közfelfogás szerint kevésbé megbecsült, mint a határozatlan idejű munkaviszony. Gondolkodásmódunkon kell változtatni, hiszen ma már nem sokan dolgoznak évtizedeken át ugyanazon a munkahelyen, így a határozatlan idejű munkaszerződés legnagyobb előnye, a „biztonság” már a múlté.

Bátran kijelenthetjük, hogy Magyarországon az atipikus alkalmazási formák elterjedésének jogszabályi akadálya nincs. A munkáltatók és a munkavállalók gondolkodásmódján múlik, hogy mennyire képesek elszakadni a megszokottól és kialakítani az újfajta foglalkoztatás kereteit. Fontos, hogy mindkét oldal megtalálja azt a pontot, ahol még nem sérülnek a munkavállalói érdekek és a munkáltatók elvárásainak is megfelel a foglalkoztatás adott formája.

---

<sup>19</sup>2012. évi I. törvény 196. § (4) bekezdés

<sup>20</sup>2012. évi I. törvény 196. § (5) bekezdés

<sup>21</sup>2012. évi I. törvény 197. § (1)-(5) bekezdés

## Irodalomjegyzék:

1. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf>,
2. Horváth István: Így harmonizálunk mi. Az új Munka Törvénykönyve munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó - az EU- követelményekre is figyelemmel - megállapított szabályairól Magyar munkajog E-folyóirat 2014/1., [http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566\\_magyar\\_munkajog\\_horvath\\_149-171.pdf](http://epa.oszk.hu/02500/02566/00001/pdf/EPA02566_magyar_munkajog_horvath_149-171.pdf) 149-171.o.

## Jogszabályok:

1. 91/383/EGK irányelv
2. 97/81/EK irányelv
3. 99/70/EK irányelv
4. Az európai távmunka keret-megállapodás
5. 2012. évi I. törvény 61. § (3) bekezdés
6. 1992. évi XXII. törvény 5. § (1) bekezdés