

# Önfoglalkoztatási projekt javaslatok

Millefolium Stratégia Kft

2018. december

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalomjegyzék

<b>1</b>	<b>Lépés –Váltás az Észak-Hegyháti Mikrotérségben .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Önfoglalkoztatás fogalma .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Az atipikus munkaviszonyról általában .....</b>	<b>8</b>
3.1	Az atipikus munkaviszonyok fogalma, szabályozása és elhatárolása a tipikus munkaviszonytól.....	8
3.2	Az atipikus munkaviszony jelentősége .....	9
3.3	Az atipikus munkaviszony fajtái .....	10
3.3.1	Kötetlen munkarend (rugalmas munkaidő) .....	12
3.3.2	Home office – otthoni munkavégzés .....	13
3.3.3	Határozott idejű munkaviszony.....	13
3.3.3.1	A határozott időre szóló munkaviszony létesítése.....	15
3.3.3.2	Az egyenlő bánásmód követelménye .....	15
3.3.3.3	A határozott idejű munkaviszony megszűnésének speciális problémái .....	17
3.3.4	Alkalmi munka és egyszerűsített foglalkoztatás .....	20
3.3.5	Részmunkaidős foglalkoztatás.....	22
3.3.5.1	A részmunkaidő fogalma, a rövidített munkaidőtől való elhatárolása .....	24
3.3.5.2	A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi specifikumai .....	25
3.3.6	Behívás alapján történő munkavégzés, mint a részmunkaidő sajátos alakzata ....	27
3.3.7	Munkakör megosztása .....	29
3.3.7.1	A munkakör megosztásának általános szabályai .....	30
3.3.7.2	A szabályozás egyes mérlegelendő kockázatai .....	30
3.3.8	Munkaerő-kölcsönzés .....	32
3.3.8.1	A fogalomhasználat kérdése .....	33
3.3.8.2	Elhatárolási kérdések .....	34
3.3.8.3	A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk .....	35
3.3.8.4	A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai .....	37
3.3.8.5	A munkaviszony megszűnése, mint problémakör.....	38
3.3.8.6	A munkaerő-kölcsönzés magyar gyakorlatának problémái .....	40
3.3.9	Több munkáltatóval létesített munkaviszony sajátosságai .....	41
3.3.10	Iskolaszövetkezeti tag munkaviszonya.....	43
3.3.10.1	A szabályozás alapjai.....	45
3.3.10.2	Az iskolaszövetkezet helye a szövetkezetek rendszerében .....	46
3.3.10.3	A felek sajátos jogviszonya iskolaszövetkezeti tag foglalkoztatása esetében	47
3.3.10.4	Az iskolaszövetkezeti munkaviszony specifikumai .....	48
3.3.10.5	Iskolaszövetkezeti munkavégzés – ösztöndíjas foglalkoztatás .....	50
3.3.11	Távmunkavégzés .....	51
3.3.12	Bedolgozói munkaviszony .....	55
<b>4</b>	<b>Működő Önfoglalkoztatási modellek.....</b>	<b>58</b>
4.1	Önfoglalkoztatás helyzete kitekintés .....	58
4.2	Megyei és járási folyamatok a munkaerőpiacon .....	59
4.2.1	A vállalkozások helyzete.....	60
4.2.2	Gazdálkodási szerkezet .....	60

4.2.3	A vállalkozásokon belül az önfoglalkoztatás helyzete .....	60
4.2.4	A Hegyháti Járás munkaerőpiaci helyzete .....	61
4.3	Adalékok az önfoglalkoztatás helyzetéhez európai összehasonlításban, és hazai elemzések tükrében.....	63
4.4	A térségben jelenleg fellelhető önfoglalkoztatási formák, kezdeményezések .....	64
4.4.1	Pulyka- és csirke nevelés, élőállat termeltetés integrátori háttérrel .....	64
4.4.2	További lehetőségek, melyek az önfoglalkoztatást segíthetik:.....	66
4.4.2.1	Puchner Kastélyszálló és Reneszánsz Élmenybirtok .....	66
4.4.2.2	Mágocsi Tejfeldolgozó üzem .....	66
4.4.2.3	Közösségi Vállalkozás .....	67
4.4.2.4	Helyi termékek előállítás, értékesítése .....	67
4.4.2.5	REL Helyi piacok projekt.....	67
<b>5</b>	<b>Mi szükséges az önfoglalkoztatási modellekhez.....</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>Önfoglalkoztatási modellek .....</b>	<b>71</b>
6.1	Vállalkozás köré szervezett integrációs modell .....	71
6.1.1	Modell leírása .....	72
6.1.2	A modell bevezetésének feltételei .....	72
6.1.3	A lehetséges célcsoport .....	73
6.1.4	A működés előnyei, várható hatását és kockázatai.....	74
6.1.5	A megvalósításhoz szükséges lépéseket .....	74
6.2	Térségi, helyi szövetkezett által integrált önfoglalkoztatási modell .....	74
6.2.1	Modell leírása .....	75
6.2.2	A modell bevezetésének feltételei .....	76
6.2.3	A lehetséges célcsoport .....	77
6.2.4	A működés előnyei, várható hatását és kockázatai.....	78
6.2.5	A megvalósításhoz szükséges lépéseket .....	78
<b>7</b>	<b>Rendelkezésre álló támogatások .....</b>	<b>80</b>
7.1	Uniói pályázati programokból építkező helyi programok és hozzájuk kapcsolódó pályázatok .....	80
7.1.1	“Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020” .....	80
7.1.2	Központi GINOP és megyei forráskerettel rendelkező TOP források .....	81
7.1.2.1	GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia Program .....	81
7.1.2.2	GINOP 5.1.1 Út a munkaerőpiacra program .....	81
7.1.2.3	EFOP-1.2.9-17 Nők a családban és a munkahelyen.....	82
7.1.2.4	I-DARE projekt .....	83
7.1.3	Hazai forrásból származó pályázati források:.....	84
7.1.3.1	Önindító program 2018 pályázati kiírás.....	84
7.1.3.2	Országos Mikrohitel Konstrukció.....	84
<b>8</b>	<b>Mellékletek.....</b>	<b>86</b>
1.	Melléklet - Ábrák és táblázatok jegyzéke.....	86
	Ábrák jegyzéke.....	86
	Táblázatok jegyzéke .....	86
2.	Melléklet – Irodalomjegyzék .....	86

## 1 Lépés –Váltás az Észak-Hegyháti Mikrotérségben

Alsómocsolád Község Önkormányzata, "Lépés-Váltás az Észak Hegyháti Mikrotérségben" címmel, az EFOP-1.5.3-16-2017 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben - kedvezményezett térségek című pályázati felhíváson 240,1 millió forint európai uniós támogatást nyert, mely a projekt összköltségének 100 %-a.

„Lépés-Váltás az Észak Hegyháti Mikrotérségben” program jövőképe az élhető és fejlődő Észak- Hegyhát, mely magában foglalja azt itt élők életesélyeinek és életminőségének javítását, az ehhez szükséges kompetenciák szintjének emelését, a jelenlévő szociális hátrányok leküzdését, a települések népességmegtartó képességének javítását, a szektorközi együttműködések erősítését,- bővítését, a humán közszolgáltatások színvonalának javítását, az atipikus foglalkoztatás és képzés, a közösség,- és egészségszervezés, valamint tanácsadás eszközrendszerének térségi igényekre való kidolgozását, működtetését, társadalmasítását.

A program célja a mikrotérség társadalmi tervezés módszertanával létrehozott, konszenzuson alapuló humán fejlesztési stratégiájának megvalósítása, a települési és térségi identitás erősítése, az erőforrások aktivizálása és fejlesztése, az állampolgári aktivitás növelése és partneri együttműködések generálása.

„Lépés-Váltás az Észak Hegyháti Mikrotérségben” program megvalósítása 2018. március 01-én indult, a projektidőszak 36 hónapjában többek között megvalósításra kerül 11 képzés, 22 különböző típusú rendezvénycsoport mintegy 360 eseménye, lehelőség nyílik 4 különböző tanácsadási szolgáltatás igénybevételére, megújul 6 közösségi színtér, elkészül 6 darab tanulmány, közöttük a térség bűnmegelőzési stratégiája.

A projekt megvalósítója Alsómocsolád Község Önkormányzata, konzorciumban Bikal Község Önkormányzatával, Kisvaszar Község Önkormányzatával, Mágocs Város Önkormányzatával, Mekényes Község Önkormányzatával, Nagyhajmás Község Önkormányzatával és Nagyhajmás Község Roma Nemzetiségi Önkormányzatával.

Az önfoglalkoztatás a hagyományostól eltérő munkavégzés egy formája. Az önfoglalkoztatás jelentése a hagyományos munkaviszonyon kívüli fő foglalkoztatásban végzett kereső tevékenység.

Az atipikus munkavégzés támogatásával, szabályozásával az EU tagállamok, így Magyarország is kiemelten foglalkozik. Magyarországon például a GINOP keretében külön programmal támogatja az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a nyolcvanas évek kezdetén figyelt fel a foglalkoztatás természetének lassú átalakulására. Ekkor terjedt el az új foglalkoztatási formák megkülönböztetésére használatos „atipikus” kifejezés is. Fokozatosan háttérbe szorultak a tömegtermelő nagyiparra jellemző foglalkoztatás évszázados hagyományai: a határozatlan időtartamra szóló munkaszerződés, a

törvényesen, mindenre érvényesen meghatározott heti, napi munkaidő, a kollektív szerződésekben rögzített bérek, esetenként az előírt minimális bér stb.

A világméretűvé vált versenyben a cégek - a megnövekedett bérek és az egyre nagyobb adók és járulékköltségek leszorításának kényszerében - igyekeztek mind takarékosabban felhasználni az emberi munkát is, amit a technika fejlődése nagyban elő is segített. Az EU országokban a tapasztalatok szerint az önfoglalkoztatás kiemelten magas azokban az országokban, ahol jellemzően agrár-orientált gazdaság folyik.

A „Lépés-Váltás” konzorcium településeire az agrár gazdaság jelenléte meghatározó. A helyzetfeltárás alátámasztotta az önfoglalkoztatási forma növelésének szükségességét.

## 2 Önfoglalkoztatás fogalma

Az önfoglalkoztató fogalmának meghatározásakor az Európai Tanács 92/57/EGK irányelvéből lehet kiindulni. A közösségi jogban az önfoglalkoztató fogalmát alapvetően az önfoglalkoztató és a munkavállaló közti különbségtétel alapján lehet meghatározni:

- Munkavállalónak az minősül, aki munkaszerződés alapján, egy másik személy részére, munkaideje alapján számított bérért, annak irányítása alatt végez munkát. A munkavállaló tehát a munkáltatóval szemben függő, alárendelt helyzetben van.
- Az önfoglalkoztató alárendeltség nélkül, saját maga végez tevékenységet egy másik független gazdasági szereplő részére, a közöttük szabadon kialakított összegért. Ebbe a körbe tartoznak a különböző mezőgazdasági termelők és a szellemi szabadfoglalkozásúak, amennyiben foglalkoztatásukat maguk szervezik.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szélesebb körben definiálja az önfoglalkoztató fogalmát. Önfoglalkoztatónak határozza meg

- a nem jogi személyiségű gazdasági társaság olyan tulajdonosát, aki a társaság tevékenységében személyesen közreműködik, továbbá
- a szövetkezet dolgozó tagját,
- a segítő családtagot,
- az előzőekben nevesítettek által alkalmazott szakmunkástanulókat,
- az alkalmi munkásokat.

Hárs Ágnes statisztikus, kutató szerint az atipikus munkaviszonyok statisztikai elemzése során az önfoglalkoztatókkal kapcsolatban a következőket veszi alapul:

- az egyéni vállalkozókat
- a társas vállalkozások tagjait
- a szövetkezeti tagokat
- a segítő családtagokat,
- az alkalmi munkásként foglalkoztatottakat (bár ők valójában nem önfoglalkoztatók, hanem alkalmazottak, alkalmazásuk azonban a munkapiachoz lazán kapcsolódik

**„az önfoglalkoztató (...) egy parttalan, nehezen definiálható, valójában nem (munka)jogi fogalom, amely elsődlegesen az uniós munkajog egyes szabályainak széles személyi hatállyal történő érvényesítését, illetve a szabad mozgás jogának és a letelepedés szabadságának elhatárolását szolgálja” (Gyulavári Tamás, munkajogász)**

Az Európai Unióban nincs általánosan kötelező önfoglalkoztató fogalom, amelyet a tagállamoknak saját nemzeti jogukba kötelezően át kellene venniük. Az egyes nemzeti jogok meglehetősen eltérő fogalmakat használnak, mivel az önfoglalkoztatás az élethelyzetek széles körét ölelhetik fel. Az önfoglalkoztatás közös ismérve, hogy a munkát végző személy maga szervezi foglalkoztatásának feltételeit. Az önfoglalkoztatással kapcsolatosan meghatározott célok alapvetően a színlelt szerződéssel szembeni fellépést, továbbá az önfoglalkoztatók szociális biztonságának megteremtését irányozzák elő.

Ebből következően a nemzetközi fogalmak nem egy sajátos, atipikus jogviszonyként határozzák meg az önfoglalkoztatást, hanem egy összefoglaló kategóriaként használják azt, melybe minden olyan munkavégzésre irányuló foglalkoztatási forma beleértendő, ahol a munkát végző személy bármiféle munkáltatótól független, ebből következően nem bérből vagy fizetésből él, jövedelemszerző tevékenységet pedig saját felelősségére folytat.

### 3 Az atipikus munkaviszonyról általában

#### 3.1 Az atipikus munkaviszonyok fogalma, szabályozása és elhatárolása a tipikus munkaviszonytól

A klasszikus, szokásosan napi nyolc órás, munkáltató székhelyén történő munkavégzést előíró, határozatlan idejű munkaviszonyok mellett a 20. század végére egyre változatosabb foglalkoztatási formák alakulnak ki. Az új munkavégzési formák megjelenése elsősorban azzal indokolható, hogy a klasszikus munkaviszony kötöttségei csökkentik a vállalkozások versenyképességét, így a munkáltatók rugalmasabb, kevesebb költséget és kötöttséget, ezáltal versenyelőnyt jelentő foglalkoztatási formák felé fordultak.

Az új foglalkoztatási formák teljesen eltérők egymástól, közös jellemzőjük csupán az, hogy a klasszikus munkaviszonytól annak egy-egy lényeges ismérévében térnek el.

A klasszikus munkaviszonyon kívül munkát végzők két fő csoportba sorolhatók:

1. Önfoglalkoztatók, akik nem munkaviszonyban, hanem más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban dolgoznak (például vállalkozás, megbízás), akikre így nem terjed ki a munkajog hatálya.
2. Atipikus munkaviszonyban dolgozók, akik munkaviszonyban állnak ugyan, de a teljes munkajogi szabályrendszert mégsem kell rájuk alkalmazni.

Az egyes csoportoknál megfigyelhető a jogi védettség eltérő mértéke. Jogi védettség alatt a munkavállalók Munka törvénykönyve (Mt.) által garantált jogait értjük, például a fizetett szabadsághoz, a pihenőidőhöz való jogot, vagy bizonyos feltételek fennállása esetén a felmondási tilalmat vagy a végkielégítéshez való jogot. Míg az önfoglalkoztatók nem élveznek védettséget, addig az atipikus munkaviszonyban állók részére már biztosít az Mt. bizonyos jogokat, a legerősebb védelmet azonban a klasszikus munkaviszonyban állók élvezik. Ebből következően a munkavégzés új jogi keretei a munkavállalók számára kisebb állás-és jövedelembiztonsággal, kevesebb törvényi garanciával és többnyire alacsonyabb színvonalú munkakörülményekkel járnak, megfigyelhető a „munkajog hatálya alóli menekülés” jelensége, amely ezen új foglalkoztatási formákra jellemző.

A klasszikus munkaviszony akként jellemezhetjük, hogy a munkáltató szoros alárendeltségében, utasításainak megfelelően, teljes munkaidőben, a munkáltató által biztosított helyen és eszközökkel történik, a munkaviszony határozatlan időre jön létre, és a munkavállaló közvetlenül a vele szerződő munkáltatónak tartozik munkát végezni. Atipikus munkavégzésnek nevezzük, mikor a munkaviszony lényegi ismérveiben tér el a tipikus foglalkoztatástól, például nem teljes munkaidőben, hanem részmunkaidőben történik



munkavégzés, határozott időre jön csak létre a munkaviszony vagy nem a munkáltató székhelyén történik a munkavégzés, hanem tipikusan a munkavállaló lakóhelyén.

### 3.2 Az atipikus munkaviszony jelentősége

Az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrészt a foglalkoztató igényei (a humán erőforrásokkal való jobb gazdálkodás és az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás), másrészt a munkavállalók igényei (a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás) okozzák. Véleményünk szerint megállapítható a foglalkoztatásnak egy vegyes csoportja is, amelyben mind a munkáltató, mind a munkavállaló érdekei az atipikus foglalkoztatási formák felé mutatnak. A munkáltatói érdekek és nyomás hatására szerveződő formák álláspontunk szerint az alábbiak: bedolgozói jogviszony, osztott munkakör, több munkáltató általi foglalkoztatás, határozott időre szóló munkaviszony, behívás alapján történő munkavégzés, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka. Elsősorban munkavállalói érdekek figyelembe vételével szerveződik a diákmunka, az ösztöndíjas foglalkoztatás, valamint a szociális gazdasághoz kapcsolódó, támogatott munkavégzési formák, mint a közfoglalkoztatás, a tranzit foglalkoztatás, a szociális szövetkezeti tag munkavégzése és a megváltozott munkaképességűek munkaviszonya.

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

A részmunkaidős munkaviszonyokat leginkább a kínálati oldal, azaz a teljes munkaidőben dolgozni nem tudó munkavállalók (például kisgyermekes nők vagy nyugdíjasok) számának növekedésével magyarázzák, azaz úgy tűnik, hogy nem a munkahelyek hiánya, hanem a magánélet – szabadidő – munka összehangolása indokolja kialakulásukat. Tanulmányok azt is igazolják, hogy a határozott idejű munkaviszonyokra és a részmunkaidőre vonatkozó

ajánlatokat könnyebben elfogadják azok az állásukat nemrégiben elvesztők, akik, mintegy „lépcsőfokként” tekintenek az adott munkaviszonyra és a teljes munkaidő reményében fogadják azt el. A szabályozás oldaláról állandó alkalmazottak védelmét szolgáló munkajog is támogatta az atipikus foglalkoztatási formák védelmét, ezzel elkerülve az állandó alkalmazottak munkajogi védelmével járó költségeket. Ugyanakkor megállapítható, hogy a munkapiachoz lazábban kötődő munkavállalókra nézve olykor hátrányos lehet a rugalmas foglalkoztatás.

A gazdasági válság szintén jelentős hatással volt az atipikus munkaviszonyok elterjedtségére. Az OECD nemzetközi összehasonlításban megállapítja, hogy a válság hatására a fejlett tagországok jelentős része könnyítéseket vezetett be a munkaerő védelme kapcsán, praktikusan jogilag könnyítve az egyéni és csoportos létszámleépítés lehetőségeit. E körülmény a tanulmány szerint közelebb hozta egymáshoz a határozott és határozatlan időre alkalmazott munkavállalók védelmi szintjét, ami növeli a munkaerő-piac rugalmasságát. A válság idején a pénzügyi gondokkal küzdő cégeknek kevesebb járulékot kell utánuk fizetni, a csökkenő termelés nem kívánt meg annyi teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót, továbbá a kiszámíthatatlanabb, instabilabb gazdasági helyzetben sokkal több határozott idejű munkaviszonyt létesítettek.

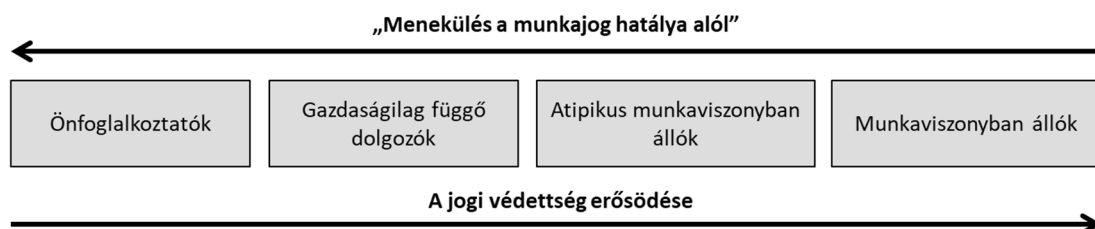
Az alábbiakban az egyes atipikus munkaviszonyok kerülnek ismertetésre.

### 3.3 Az atipikus munkaviszony fajtái

Az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus munkaviszony szabályaihoz képest észlelhető eltéréseinek vizsgálata során négyféle értékelési szempontot figyelhetünk meg, amelyek atipikusságot eredményeznek.

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

#### 1. ábra – Munkaviszony és önfoglalkoztatás helyzete



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

határozza meg. Így eltérésnek minősül minden olyan eset, amelyben a munkaidő ettől eltérően alakul, illetve amikor a napi munkaidőnek nincsen jelentősége. Időbeli eltérést jelent tehát a határozott időre, részmunkaidőre, vagy adott feladatra szóló szerződés, különösen pedig az alkalmi munkavállalás esetében az idegymunkára létrehozott jogviszony.

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

### **1. táblázat – Tipikus és atipikus munkaviszony eltérése**

<b>Tipikus munkaviszony</b>	<b>Atipikus munkaviszony</b>
Határozatlan időre	Határozott idő Egyszerűsített foglalkoztatás
Teljes munkaidőre	Részmunkaidő Behívásos munkavégzés Munkakör-megosztás
Munkáltató székhelyén	Táv munka Bedolgozó jogviszony
Egy munkáltatónak történő munkavégzésre	Munkaerő-kölcsönzés Iskolaszövetkezeti munkaviszony Több munkáltatóval létesített munkaviszony
Jogalanyi specialitások	Köztulajdonban álló munkáltató Cselekvőképtelen munkavállaló Vezetők

Munkajogi megközelítésben az elsődleges értékelési szempont az, hogy az adott munkaviszony jogi értelemben mennyire tér el az általánosnak tekinthető határozatlan idejű, teljes munkaidős munkaviszony jellemzőitől, szabályozásától. A munkajogi megközelítés szempontjából fontos elkülönítő ismérv, hogy egy adott foglalkoztatási formát a jogalkotó de iure a munkajog hatálya alá von-e. Ezt megteheti egyrészt úgy, hogy közvetlenül az Mt-ben nevesíti illetve, ha más, ágazati jogszabályokban rendezett jogviszonyokat von az Mt. hatálya alá. E foglalkoztatási formákat tekinthetjük, de iure munkaviszonyoknak, ide értve a közszolgálati jogviszonyokat is. Ehhez képest egy tágabb kategóriát jelentenek azok a foglalkoztatási formák, amelyekre az Mt. hatálya nem terjed ki, ugyanakkor munkavégzésre irányuló jogviszonyok (önfoglalkoztatók).

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

A fentiekhez képest éppen ellenkező előjellel jelenik meg az önfoglalkoztatás, mint olyan jogviszony, amelyben eggyel kevesebb szereplője van a munkaviszonynak.

***Láthatjuk tehát, hogy az atipikus munkaviszonyok egy-egy lényeges ismervükben különböznek a tipikus munkaviszonytól. A tipikus munkaviszony jellemzője, hogy határozatlan időre létesül, ez azonban nem érvényesül a határozott idejű munkaviszonynál, se az egyszerű foglalkoztatásnál. A tipikus munkaviszony teljes munkaidőre jön létre, egyes atipikus munkaviszonyok azonban, mint a részmunkaidő, a behívásos munkavégzés vagy a munkakör megosztás a teljesnél rövidebb időtartamú munkaidőt engednek meg. Tipikusan a munkáltató székhelyén történik munkavégzés, azonban a távmunkánál vagy a bedolgozói viszonynál ez nem érvényesül, a munkavállaló ettől eltérő helyen végzi munkáját. Amennyiben a munkavégzés több munkáltatónál történik, vagy a munkavállalón és munkáltatón kívül egy harmadik fél is belép a jogviszonyba (pl. iskolaszövetkezet, munkaerő-kölcsönző cég), szintén atipikus munkaviszonyról beszélhetünk, így a munkaerő kölcsönzés, az iskolaszövetkezeti munkaviszony és több munkáltatóval létesített munkaviszony esetén is.***

### **3.3.1 Kötetlen munkarend (rugalmas munkaidő)**

A munkáltató a munkaidő beosztás jogát átruházza a munkavállalóra. A 2012. évi I. Mt változtatott a szabályon, így akkor lehet alkalmazni, ha a munkavállaló legalább a napi munkaidejének a felét maga oszthatja be, és a munkakör sajátossága ezt valóban megkívánja. A kötetlen munkarend bevezetésével a munkáltatónak nem kell nyilvántartania a munkaidőt, pihenőidőt, és a rendkívüli munkavégzés itt fogalmilag nem merül fel. Pl. biztosító társaságoknak, adminisztratív tevékenységet folytató cégeknek, távmunkavégzési formát

alkalmazó vállalatoknak a kötetlen munkarend megfelelő alkalmazással előnyössé válik és a dolgozóknak is nagyobb rugalmasságot biztosíthatnak a munkavégzés során.

## **2. táblázat – A kötetlen munkarend előnyei, hátrányai**

<b>munkáltató</b>		<b>munkavállaló</b>
munkavállaló lojalitása nő kevesebb adminisztrációs teher a munkaidővel kapcsolatban túlóra díj nincs	+	rugalmasság
a munka kontrollja nehezebb, szükség van ellenőrzési pontok meghatározására	-	a munka és a pihenőidő könnyen egymásba csúszhat

### **3.3.2 Home office – otthoni munkavégzés**

Home office, azaz otthoni munkavégzés. Olyan rugalmas munkavégzési forma, amely munkaszervezés szempontjából a vállalati központtól távoli munkavégzésnek minősül. Munkajogi értelemben viszont nem minősül távmunkának, ha a munkáltató alkalmi jelleggel engedélyezi, hogy a munkavállaló a munkáját az otthonában végezze, és ennek során valamilyen információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz (skype, e-mail) útján tartsa a kapcsolatot munkatársaival, munkáltatójával.

A távmunka munkakultúra szervezeti bevezetéséhez a home office tökéletes kiinduló pont, amely nem jár munkaszerződés módosítással.

### **3.3.3 Határozott idejű munkaviszony**

Határozott idejű munkaszerződést általában egy adott munka befejezéséig, egy projektmunkákra, vagy egy kolléga hosszabb távú helyettesítésekor (pl. GYED-en, GYES-en lévő anyuka távolléte esetén) kötnek.

A határozott időre szóló munkaviszony időtartamát munkaszerződésben, naptár szerint vagy más alkalmas módon (pl. egy adott feladat elvégzéséhez kötötten) kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, akkor a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától.

Határozott idejű munkaszerződést maximum öt éves időtartamra lehet kötni. Ebbe bele kell számítani a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott időre szóló munkaviszonyt is.

Határozott idejű munkaszerződés esetén is a munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

### **Kisgyermekes anyuka helyettesítése**

Alkalmazható a határozott idejű munkaszerződés. Ebben az esetben a munkaviszony pontos vége csak megbecsülhető, az alapján, mennyi idő múlva térne vissza kisgyermekes munkavállalónk. A munkaviszony várható hosszát ilyenkor is meg kell határozni. Olyan munkaszerződést kell kötni, amely az adott a kisgyermekes anyuka hiányzásának idejére előreláthatóan pl. 2 évre szól. Ha az anyuka tovább marad otthon, GYED-ből GYES lesz, a határozott idejű szerződést tovább is élhet, amíg a kisgyermekes anyuka újbóli munkába áll. Ekkor ugyanis automatikusan megszűnik a szerződés.

A határozott idejű munkaviszony a határozott idő lejártával automatikusan, indoklás nélkül megszűnik. Maximum 3 hónapig terjedő próbaidő kiköthető.

Bizonyos feltételek fennállása esetén a határozott idejű munkaviszonyt is felmondhatjuk.

Munkáltató a munkavállaló képességeire vagy elháríthatatlan külső okra hivatkozva felmondással, és azonnali hatállyal is felmondhatja a munkaviszonyt a munkavállaló bizonyos magatartásai esetén. A munkáltató az általánostól eltérően indoklás nélkül is megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt, ebben az esetben azonban a hátralevő időre, de maximum 1 évre járó bért ki kell fizetnie.

A munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának felmondását köteles megindokolni, és indoklásában csak olyan körülményt jelölhet meg, mely számára a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné vagy aránytalanul sérelmessé tenné. A felmondási időt ilyenkor is az általános szabályok szerint kell számolni úgy, hogy az nem nyúlhat túl a munkaviszony végén.

Az Új Munka törvénykönyve 45§.(2) a munkaszerződés tartalmi elemeinél elrendeli, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkaszerződés ezt mégsem tartalmazza, a munkaviszony határozatlan időre jön létre. Így, ha a felek határozott időtartamra kívánják létesíteni a munkaviszonyt, erről meg kell állapotodniuk, és azt a munkaszerződésben is rögzíteniük kell.

Annak ellenére, hogy az Mt. XV. fejezete az atipikus szerződések között elsőként tárgyalja a határozott idejű munkaviszonyt, a tipikus munkaviszonyhoz képest ez mutatja talán a legkisebb eltérést. A részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű foglalkoztatás Európai Unióban betöltött szerepét vizsgálva az elemzők arra a következtetésre jutottak, hogy a két atipikus foglalkoztatási forma között szoros összefüggés tapasztalható: a részmunkaidőre szóló szerződések sokkal nagyobb arányban kötöttek határozott időre, mint a teljes

munkaidőre szóló szerződések. Magas azoknak az eseteknek a száma, amikor egyszerre többféle atipikus jellemvonás egyesül egy foglalkoztatási formában. Magyar viszonylatban az MTA Közgazdaságtudományi Intézetének becsült adatai alapján a részmunkaidőben és határozott idejű munkaviszonyban dolgozók foglalkoztatása elsősorban az alacsony iskolai végzettségűek körében jelentkezik.

### *3.3.3.1 A határozott időre szóló munkaviszony létesítése*

Az Mt. 192. § (1) bekezdése alapján a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni úgy, hogy a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától. Ha a munkaviszony tartamát a felek nem naptárilag határozták meg, akkor tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról. A munkaviszony időtartama meghatározható az elvégzendő munka megjelölésével, vagy meghatározott esemény bekövetkezésének megjelölésével, feltéve, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munka időtartama, az esemény bekövetkezése a szakmai és az általános tapasztalatok, illetve a munka természete alapján megközelítő pontossággal előre látható. Ha az időtartam meghatározása egyébként pontatlan, a lejárat időpontja objektíve bizonytalan, a munkaviszony határozott időre szólónak tekintendő. A Fővárosi Törvényszék nem találta objektíve meghatározottnak azt a szerződéses kitétel, amely pedagógusi munkakörben foglalkoztatott estében úgy határozta meg a munkaszerződés tartamát, hogy a Szabályzatban meghatározott feltételek fennállásáig, vagyis a határozott idejű munkaviszony addig tart, amíg a munkavállaló alkalmasnak bizonyul a munkaköre betöltésére, amelynek várható végleges időpontja 2011. augusztus 31., amikor legkésőbb dönteni kell a véglegesítése tárgyában.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony az engedélyben meghatározott időtartamra létesíthető, és ebben az esetben az ötéves felső korlátot is figyelmen kívül lehet hagyni az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok tekintetében [Mt. 192.§. (3) bekezdés]. Az EU tagállamain kívül honossággal rendelkező állampolgárok magyarországi munkavállalásához engedély szükséges, így velük munkaszerződés az abban meghatározott időre köthető<sup>161</sup>. A hatósági engedélyhez kötött munkavégzés tekintetében tehát elképzelhető, hogy a felek között akár tíz-húsz éven keresztül is érvényesen fennállhat mindig újabb határozott idejű jogviszony.

### *3.3.3.2 Az egyenlő bánásmód követelménye*

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók számára az egyenlő bánásmód követelményét az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-án 1999/70/EK tanácsi irányelv tartalmazza. Az irányelv - a keretmegállapodás szövegének átvételével - azt a célt szolgálja, hogy a megkülönböztetés tilalma elvének általános alkalmazásával javítsa a

határozott ideig tartó munkavégzés minőségét, valamint hogy az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozásának kereteit megállapítsa. A keretmegállapodás általános alapelve, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható. Ezzel összefüggésben az Európai Bíróság 2005-ben azt állapította meg egy német jogszabály kapcsán, amely korlátozás nélkül lehetővé tette határozott idejű munkaszerződés megkötését az 52 éves és annál idősebb munkavállalókkal hogy nem bizonyították, hogy a korhatár megállapítása önmagában - függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolásoktól - objektív módon szükséges az idősebb munkanélküli munkavállalók munkaerő-piaci integrálódásának elősegítéséhez. Vagyis az érintett csoport megkülönböztetése ebben az esetben nem volt objektív módon igazolható.

A határozott és határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti fenti, hátrányos megkülönböztetést tiltó alapelvet rögzíti az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § r) pontja általános jelleggel. A 21-23. §-ok részletezik az általános elvet, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha

1. a munkához való hozzájárásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
2. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
3. a munkavégzés folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
4. a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
5. a munkavégzésért járó juttatások megállapításában és biztosításában;
6. a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
7. a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz.

Mivel az irányelv egyik neuralgikus pontját jelenti annak meghatározása, hogy a megkülönböztetés mikor igazolható „objektív alapon”, ezért a törvény 22. § (1) bekezdése tételesen felsorolja a kivételeket. Így nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos



megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti az irányelv rendelkezéseinek átültetése során tapasztalt hiányosságok miatt<sup>170</sup>. A diszkrimináció általános tilalmát a törvény 6. cikke tartalmazza. Az olasz szabályozás egyik érdekessége, hogy a törvény a határozott idejű munkaviszony létrehozását csak bizonyos körülmények fennállása esetén tartja szabályszerűnek, ilyen körülmény kizárólag technikai jellegű lehet, következhet a munkáltató termelési, szervezési viszonyaiból, vagy irányulhat helyettesítési szándéokra. A gazdasági válságot követően került bevezetésre 2012-től az a szabály (hasonlóan a fenti német jogban bemutatott kivételekhez), hogy az innovatív kisvállalkozások az alapítástól számított 4 éven belül köthetnek 36 illetve 48 hónapos időszakra határozott idejű munkaszerződést, amely ipso facto megfelel a határozott idejű munkaviszonyok létrehozására vonatkozó általános feltételeknek.

Az Európai Unió Bírósága több esetben is foglalkozott a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal történő egyenlő bánásmód kérdésével. Kimondta többek között azt, hogy az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1999. március 18-án megkötött, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a hat hónapot meghaladó, határozott időre szóló munkaszerződések tekintetében az érintett munkavállaló szolgálati idejétől függetlenül minden esetben kéthetes felmondási időt ír elő, míg a határozatlan időre szóló munkaszerződésekre vonatkozó felmondási idő a munkavállaló szolgálati idejétől függően kerül meghatározásra, és két héttől három hónapig terjedhet, ha ez a két munkavállalói kategória összehasonlítható helyzetben van.

### *3.3.3.3 A határozott idejű munkaviszony megszűnésének speciális problémái*

Az Mt. szerint határozott időtartamra legfeljebb 5 évre lehet szerződést kötni a munkavállalóval, amely időtartamba bele kell számítani a munkáltató és a munkavállaló között korábban létesített határozott idejű munkaviszonyok időtartamát is, ha az előző munkaviszony megszűnésétől az újabb határozott idejű munkaviszony kezdetéig hat hónap még nem telt el [Mt. 192. § (2) bekezdés]. Az ötéves szabály alól kivételt jelentenek a vezető tisztségviselők. A Ptk-nak a gazdasági társaságokra vonatkozó szakasza szerint a vezető tisztségviselőket határozott időre kell megválasztani, újraválaszthatók és bármikor visszahívhatók. A vezető tisztségviselők munkaviszonyára vonatkozó szabályokat a disszertáció egy másik fejezetében részletesen tárgyaljuk. Az új Mt. egyik újítása közé tartozik, hogy megszüntette azt a korábbi szabályt [1992-es Mt. 79. § (6) bekezdés], amely szerint a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik,

illetve azt a rendelkezést sem alkalmazza, amely szerint a harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amely időtartamra eredetileg létrehozták. Az Mt. miniszteri indoklása szerint a gyakorlatban nem egyszer problémát okozott a közvetlen vezető fogalmának tisztázatlansága, viszonya a munkáltatói jogkör gyakorlójának fogalmához. Előfordult, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének napját követően úgy végzett el valamilyen befejező munkát, hogy a feleknek valójában nem állt szándékukban a munkaviszony határozatlan időtartamúvá tétele. A hatályos Mt. szerint abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott időre létesített munkaviszony megszűnését követően továbbra is munkát végez, a felek között érvénytelen munkaszerződés áll fenn. Ilyen esetre az Mt. az általános szabályt rendeli alkalmazni, vagyis az Mt. 29. §-a értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik – a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Ha a felek tényleges szándéka a munkaviszony fenntartására irányul, úgy az érvénytelenségi okot a munkaszerződés írásba foglalásával könnyen orvosolhatják. Továbbá, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen és azt a fentiek alapján meg kell szüntetni, a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat megfizetni a munkavállalónak, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, és megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

A határozott időre szóló munkaviszony azonos felek közötti ismételt (egymást követően többszöri) létesítésének, illetve hosszabbításának általában nincsen törvényes akadálya, de a munkaviszony atipikus jellegére tekintettel a határozott időtartamú foglalkoztatásra csak kivételesen kerülhet sor, ezért csak a munkaszervezéstől független objektív ok fennállása ad törvényes lehetőséget a hosszabbításra azonos felek között. Ha a munkavállaló a kikötött határozott idő lejártát követően továbbra is dolgozik, a munkáltató pedig ezt elfogadja, tudomásul veszi, másként mondva a munkavállalót foglalkoztatja, ezzel a munkaviszony létrejön, meghosszabbodik. Más kérdés, hogy a munkaszerződést írásba kell foglalni, írásba foglalás nélkül pedig a munkaviszony érvénytelen.

A határozott idejű munkaviszony ismétlődő, visszaélészerű gyakorlásával kapcsolatban meggyőződésünk, hogy a hatályos szabályozásból nem vezethető le a határozott idő lejárt utáni továbbfoglalkoztatás esetén a jogviszony határozatlan idejűvé alakulása. Álláspontunk szerint a továbbfoglalkoztatás esetén munkaszerződés nélküli foglalkoztatásra kerül sor; itt a munkáltató mindenképp mulasztásban van, ugyanis az ő feladata a munkaszerződés írásba foglalása. És bár írásba foglalás nélkül is létrejöhet munkaviszony, az írásba foglalás elmaradása nyilvánvaló bizonyítási nehézségeket fog okozni a gyakorlatban a tekintetben, hogy a munkaviszony újbóli létrejöttékor vagy meghosszabbításakor mi volt a felek szerződéses akarata - ez ugyanis a döntő momentum arra nézve, hogy a határozott idejű jogviszony határozott idővel hosszabbodik-e meg, ha igen, mennyivel, vagy éppen

határozatlan idejűvé alakul-e. És bár nyilvánvaló, hogy a határozott időben kifejezetten meg kell állapodni, amelyet az írásba foglalás megfelelően igazolhat, a korábbi Mt. alapján kialakult automatizmusok könnyen contra legem értelmezéshez vezethetnek.

Az objektív ok megkövetelése a korábban hatályos jogban előírt, a munkáltató jogos érdekének a fennállásához képest újdonság és egyúttal további korlátozás is, de ennek pontos tartalmának megállapítása a bírósági gyakorlatra vár. A korábbi Mt-re alapított bírói gyakorlat alapján ha a munkáltató hibájából nem tudja a munkavállaló megszerezni az előírt képesítést, és emiatt létesítenek a felek újabb és újabb határozott idejű munkaviszonyt, a munkáltató nem hivatkozhat saját jogos érdekére. Szintén jogszabálysértő az a munkáltatói indok, amely szerint a munkáltató meg akart győződni a munkavállaló azon képességéről, hogy képes ellátni a rábízott feladatot, illetve ha a munkaszerződés ismételt határozott időre való módosítására azért kerül sor, mert a munkáltató lehetőséget kíván biztosítani a munkavállalónak egy hosszabb tanulási idő révén a munkaköri feladatok elsajátítására, e körülmény a határozott idejű foglalkoztatást még nem teszi jogszerűvé.

A bírósági döntések alapján szintén egyértelmű, hogy az objektív ok fennállásának körébe nem sorolhatók a munkáltató rendes gazdálkodása során előforduló ingadozások, de elfogadható, ha a munkáltatónál a szokásos üzletmenetet meghaladó, egy adott, jól körülírható munka elvégzése válik szükségessé, és erre tekintettel kerül meghosszabbítása a határozott idejű munkaviszony.

A határozott idejű munkaszerződés, mint atipikus jogviszony szociális megközelítése azt sugallja, hogy az e módon foglalkoztatott munkavállalók hátrányosabb munkajogi helyzetben vannak, mint a határozatlan időben foglalkoztatottak. Munkajogi értelemben azonban fontos megállapítani, hogy a két jogviszony egyenrangú, a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők nem igényelnek a bíróságtól sem „pozitív diszkriminációt”. Erre mutat rá a Gyulai Törvényszék jogerős ítélete is, amelynek indokolása a következőket tartalmazza: „Téves az a kiindulási alapja (ti. az elsőfokú bíróságnak), hogy a bíróságnak oltalmaznia kell a határozott idejű munkaviszonyt a határozatlan idejű munkaviszonnyal szemben. (...) Az átszervezés, a létszámcsökkentés, illetve a munkáltató működésén belül a munkáltató szervezeti felépítésével, vagy egyéb munkaszervezési kérdésekkel összefüggő felmondási okok valóságán túl azok életszerűsége, indokoltsága, eredményessége nem vizsgálható. Jogszerű felmondást sem méltányosságból, sem egyéb olyan körülményekre tekintettel nem lehet hatálytalanítani, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Nem vizsgálhatja a bíróság, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát mondta fel, és miért nem egy másik munkavállalót”.

Az 1992-es Mt. 88. §-a a határozott idejű munkaviszonyt - a próbaidő alatti megszüntetés mellett - csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással engedte megszüntetni. Ezen felül lehetővé tette az e munkaviszonyok munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetését

is, azonban ebben az esetben a hátralévő időre, de maximum egy évre járó átlagkereset megfizetését rendelte el [88. § (2) bek.]. A felek az új Mt. rendelkezéseinek értelmében hasonlóan megszüntethetik a munkaviszonyt a próbaidő alatt, közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással, illetve kivételes esetben felmondással.

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

A határozott idejű munkaviszony esetén a munkavállalói felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna [Mt. 67. § (2) bekezdés]. Pethő szerint ilyen ok lehet, ha a munkáltató működési helyét a korábbi tényleges munkavégzési helyhez képest megváltoztatja, és a munkába járás indokolatlan többletterhet róna a munkavállalóra. Súlyos oknak minősülhet továbbá, ha a munkavállaló családi körülményeiben olyan változás következik be, amely esetén tőle a munkaviszony fenntartása nem elvárható, de figyelembe kell venni ebben az esetben az adott helyzetben általában elvárhatóság mértékét. Az Mt. 79. § (2) bekezdés értelmében a munkáltató megszüntetheti a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással is, de ebben az esetben köteles a munkavállalónak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjat kifizetni.

#### **3.3.4 Alkalmi munka és egyszerűsített foglalkoztatás**

Mezőgazdasági, turisztikai idénymunka és alkalmi munkavégzésre létesíthető munkaviszony. Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létesítésére csak az a munkáltató jogosult, akit erre külön jogszabály feljogosít. Az ilyen jogviszony azzal jön létre, hogy azt a munkáltató az adóhatóságnak bejelenti.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni:

- a munkavállaló nevét
- a munkáltató adószámát
- a munkavállaló adóazonosító jelét és TAJ számát
- az egyszerűsített foglalkoztatás jellegét (mezőgazdasági, turisztikai idénymunka, alkalmi munka, filmipari statisztika)
- a munkaviszony napjainak számát
- amennyiben a munkavállaló Egyezmény alapján másik tagállamban, illetőleg Egyezményben részes másik államban biztosított és ezt a körülményt a munkáltató előtt igazolta

A már munkaviszonyban álló felek nem köthetnek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést, de nem is alakítható át ilyen foglalkoztatásra.

### **Alkalmi munka**

A munkáltató és a munkavállaló között

- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapban belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
- egy naptári évben belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

Változatlanul mód van arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló ezekben a foglalkoztatási formákban is a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt.

Alkalmi ill. egyszerűsített foglalkoztatás esetén a tipikus munkaviszony egyes szabályai mellőzendők, így:

- nincs elállási jog a munkaszerződés megkötése és a munka kezdete között
- munkavállalót nem illeti meg szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság
- munkáltatót nem terheli tájékoztatási kötelezettség a teljes vagy részmunkaidő
- távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetősége stb.

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján is létrejöhet. Egyszerűsített foglalkoztatásban amennyiben munkaszerződést írnak, annak tartalmi elemei:

- a felek adatai
- a munkavállaló munkaköre
- a munkavállaló alaphéte
- a munkavégzés helye
- a munkaviszony kezdete és befejezése
- munkavállaló napi munkaideje
- egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül mely altípus alapján történik a jogviszony létesítése

Ha a munkáltató és a munkavállaló idegymunkára, vagy idegymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi foglalkoztatásra irányuló munkaviszony létesítéséhez írásos munkaszerződést nem kell kötni. A felek az alapvető feltételekben szóban is megállapodhatnak.

Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra illetve alkalmi munkavégzésre irányuló szerződés, amennyiben a felek már munkaviszonyban állnak egymással. Ezzel összhangban a munkáltató illetve a munkavállaló a munkaszerződést nem módosíthatja egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésekor jön létre, hanem amikor a munkáltató eleget tesz az adóhatóság felé teljesítendő, a munkavállaló biztosítási jogviszonyba vételéhez szükséges bejelentési kötelezettségének.

Az adatokat továbbra is a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni a munkáltató. A bejelentés papíron, postai úton vagy személyesen történő benyújtására nincs lehetőség. Módosítani mindkét módon lehet a bejelentés módjától függetlenül. A munkavégzés megkezdésének bejelentését követő két órán belül, vagy ha egy nappal korábbi a bejelentés, vagy egy napnál hosszabb a foglalkoztatás a módosítás bejelentés napján délelőtt 8 óráig van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. Példa: a munkáltató adott hó 3-tól 6-ig egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmi munkavállalót vesz fel, ezt az adatlapon hó 2. napján bejelenti, ha azonban az időjárási viszonyok miatt nem tud munkát végezni, akkor adott hó 6-án reggel 8 óráig – akár telefonon keresztül is – módosíthatja a bejelentést.

A törvény meghatározza, hogy az Mt. mely rendelkezései nem alkalmazhatóak a munkaviszonyra. Ilyen például a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályoktól a felek megállapodása illetve a kollektív szerződés nem térhet el.

Adminisztrációja: a munkáltató elektronikusan naponta „bejelenti” a munkavállalót a 14T1042E jelű nyomtatványon.

### **3.3.5 Részmunkaidős foglalkoztatás**

A teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő munkavégzés. Legjellemzőbb előfordulása a napi 4 vagy 6 órában történő foglalkoztatás.

A részmunkaidős foglalkoztatás szabályait is az új Mt. szabályozza, ám az erre vonatkozó rendelkezéseket a törvény továbbra is a munkaidő szabályainál tartalmazza.

#### **Nők, kisgyermekesek részmunkaidőben**

A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőség az anyák munkahelyre történő visszatérésére, lehetőség a munka és családi élet összeegyeztetésére. Lehetőség a munkáltatónak a munkahelyre történő fokozatos visszaillesztéshez.

A hatályos jogszabályok is lehetőséget biztosítanak a részmunkaidő megfelelő alkalmazására: a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai megállapításánál az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze, kivéve a szabadság napjainak számát.

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető szabadság mennyisége megegyezik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadság napjainak a számával.

A részmunkaidős állásban való elhelyezkedés esetén mindenképp célszerű megvizsgálni a nyugdíj-jogosultság alakulását, hisz az elismert szolgálati idő nagymértékben csökkenhet.

A részmunkaidő foglalkoztatás annyiban eltér a többi atipikus formától, hogy nincs külön szabályozva az Mt. 15. fejezetében.

A többi munkaviszonyhoz hasonlóan a részmunkaidős foglalkoztatást is írásba kell foglalni. A szerződésben minden kötelező elemnek szerepelnie kell, amit a törvény előír:

- munkavállaló alapbérét
- munkakörét
- munkavégzés helyét
- felek nevét, illetve a munkaviszony szempontjából lényeges adataikat
- napi, illetve heti munkaidő tartamát
- a munkaszerződés határozott vagy határozatlan idejűségét
- próbaidő tartamát.

A teljes napi munkaidő a törvény szerint nyolc óra, ennél lehet rövidebb is, de ha a 8 órát el nem érő munkaidőt szeretne kikötni a munkáltató, akkor kevés, ha csak annyit rögzít a munkaszerződésben, hogy például 4 vagy 6 óráig tartson a munkavégzés. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén kifejezetten rendelkezni kell arról, hogy részmunkaidős foglalkoztatásról van szó, azaz a teljes napi munkaidő valamekkora hányadában kívánnak munkaviszonyt létesíteni. Enélkül rövidebb teljes munkaidőről beszélünk, ami gondot okozhat a munka díjazását illetően, hiszen a rövidebb teljes munkaidős munkavállalók például a minimálbér, garantált bérminimum tekintetében a teljes munkaidős munkavállalókkal azonos elbírálás alá esnek. Nem így a részmunkaidősök, akiknek a bére is a minimálbér, garantált bérminimum megfelelő hányadában állapítható meg.

A munkáltatót ebben az esetben is általános tájékoztatási kötelezettség terheli a munkavállaló felé.

Ha bizonyos munkakörökben a részmunkaidős foglalkoztatás biztosított, akkor erről informálni kell a munkavállalót, megjelölve, hogy pontosan melyek ezek a munkakörök, mekkora a részmunkaidő mennyisége és mindezek milyen feltételekkel járnak( Mt. 61.§ (1) bek.). A munkavállaló ezt követően tehet ajánlatot, a munkaszerződése módosítására, de a munkáltatónak nem kötelessége ezt el is fogadnia, hanem mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy ezt elfogadja, vagy sem( Mt. 61.§ (2) bek.). Van azonban a törvényben egy rész, amely

kimondja hogy amennyiben olyan munkavállaló tesz ajánlatot a szerződése részmunkaidőssé való módosítására, aki kisgyermeket nevel, úgy azt a munkáltatónak mindenképpen el kell fogadnia ((3) bek.). A fizetés módosításáról (annak ellenére, hogy evidensnek tűnne a csökkenése a munkaszerződés részmunkaidős foglalkozatásra módosításakor) szintén külön meg kell állapodni a szerződésben.

Ami a szerződés időtartamát illeti, ha a felek erről nem rendelkeznek külön, akkor a szerződésmódosítás határozatlan ideig fog tartani és hiába tölti be a gyermek a 3 évét, nem áll vissza a teljes munkaidő a hozzá igazított teljes bérrel. A feleknek tehát célszerű meghatározott időre megegyezniük a részmunkaidős foglalkoztatásban.

Ismert olyan álláspont, amely szerint a behívásos munkaviszony, a munkakör-megosztás, a több munkáltató által létesített munkaviszony a részmunkaidős foglalkoztatás eseteit képezik.

### *3.3.5.1 A részmunkaidő fogalma, a rövidített munkaidőtől való elhatárolása*

Az EU 97/81/EK irányelve alapján részmunkaidőben foglalkoztatott az a munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje. Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség<sup>197</sup>. E meghatározás a lehető legtágabban értelmezi a részmunkaidő fogalmát, ugyanakkor az irányelv átültetése során láthatjuk, hogy az egyes államok eltérően értelmezik a szabályt. Az Európai Bíróság álláspontja szerint ez az átültetési sokféleség elfogadható, hiszen a 97/81 irányelv (11) preambulum bekezdésének szövegéből következik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak nem az a célja, hogy egymással teljes összhangba hozza a részmunkaidős munkaszerződésekre vagy részmunkaidős munkaviszonyra vonatkozó nemzeti szabályokat, hanem csupán az, hogy általános elvek és minimumkövetelmények megállapításával egy általános keretet hozzon létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról<sup>198</sup>. Nemzetközi kutatásai alapján Kallenberg megállapítja, hogy az Egyesült Államokban a 35 óránál kevesebb heti munkaidőben foglalkoztatottakat tekintjük részmunkaidősöknek, míg Kanadában és az Egyesült Királyságban a 30 óra számít „víválasztónak” teljes és részmunkaidő között. Franciaországban a teljes munkaidő heti 35 óra, az ennél 20%-kal kevesebbet dolgozókat tekintik részmunkaidősnek, míg Németországban 36 óra a határ. Mindezekhez képest is eltérést jelent Japán, ahol a munkakör és a munka jellege határozza meg a részmunkaidős foglalkoztatás tényét, és egyes kutatások



szerint a részmunkaidős japán munkavállalók 20-30%-a valójában óraszámban ugyanannyit dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak.

Magyarország viszonylatában a hatályos Mt. 45. § (4) bekezdése alapján eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A korábbi Mt. alapján a Legfelsőbb Bíróság egy harangozó munkakörben foglalkoztatott személy vonatkozásában a részmunkaidős foglalkoztatás tényét a munkavállaló munkaidejének következtetéssel történt megállapításával határozta meg, amikor szakértő igénybevételével feltételezte, hogy a munkaköri leírás alapján heti 15,42 óra volt szükséges a fél munkaköri feladatainak ellátásához<sup>203</sup>. A jelenlegi Mt. rendelkezései alapján azonban ha a felek nem állapodnak meg konkrétan a munkaidőben, akkor főszabály szerint a munkaviszony teljes munkaidőre jön létre.

A 88. § (1) bekezdés alapján a munkaidő lehet teljes munkaidő vagy részmunkaidő, amelynek mértéke a 92. § (1) bekezdés alapján teljes napi munkaidő esetében napi nyolc óra, amelyet a jogszabály általános teljes napi munkaidőként azonosít. A 92. § alapján a felek ettől eltérhetnek (tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör), illetve jogszabály is állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt. A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő világos elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt, mert ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bértétel időarányos része jár. A részmunkaidőtől megkülönböztetjük azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre elsősorban a fokozott veszéllyel járó munkahelyek illetve munkakörök adnak indokot, de ilyen ok nélkül is megállapodhatnak a felek a rövidebb munkaidőben<sup>206</sup>.

A rövidített munkaidő (short time work) alatt értjük azt a foglalkoztatási formát, amely során az átmenetileg nehéz helyzetbe került vállaltoknál a létszámleépítés helyett kíván alternatívát adni a munkaidő átmeneti csökkentésével. A jól felépített rövidített munkaidős rendszer egyszerre méltányos és hatékony: képes megtartani a vállalkozás számára értéket jelentő munkaerőt úgy, hogy a nehezebb időszakban csökkentett kapacitással, rövidített munkahéttel vagy kevesebb munkaórával foglalkoztatja a munkavállalóit. A rövidített munkaidő lényege, hogy a munkavállaló munkaviszonya módosított tartalommal továbbra is fennáll az adott munkáltatónál.

### *3.3.5.2 A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi specifikumai*

Mint ahogy a munkaviszony főszabály szerint teljes munkaidőre jön létre, a részmunkaidős foglalkoztatás kivételes, a felek megállapodásán alapuló atipikus munkaviszony, amelynek

részletszabályait az Mt. általános szabályai között, kivételként vagy eltérési lehetőségként megfogalmazva találjuk.

A részmunkaidős munkaviszony létrejöhet ilyen tartalmú munkaszerződés megkötésével, illetve a munkaszerződés módosításával is. Ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel dönt a módosításra irányuló ajánlat elfogadásáról, amelyről a munkáltató tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni. A törvény 61. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A munkaszerződés módosításának kötelezettsége azon munkavállaló tekintetében is fennáll, aki a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokra nem volt jogosult. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, de a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg.

A részmunkaidő támogatásának egyik fontos eszköze az Mt-nek az a szakasza, amelynek értelmében a munkáltató az átjárhatóság elősegítésének érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, amelyekben a munkaszerződés módosítására lehetőség van (Mt. 61. §). A munkabér tekintetében a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében főszabályként legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, de a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja, vagyis a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak.

Az Mt. 101. § (1) bekezdés f) pontja alapján vasárnapra rendes munkaidőbe akkor osztható be a munkavállaló, ha öt rendes munkaidőben kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatják. Ebben az esetben nem kell az egyik heti pihenőnapnak kötelezően vasárnapra esnie, amely eltérést jelent a heti pihenőnapok kiadásának általános rendjétől.

A munkaviszony megszűnése tekintetében az Mt. általános szabályai is ugyanúgy érvényesülnek a részmunkaidős munkavállalókra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra, amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános alapelvből is következik. Felmondásnál megilleti a munkavállalót a felmentési idő,

érvényesülnek rá a felmondási tilalmak és korlátok, és természetesen - átlagkeresetével arányosan - megilleti őt a végkielégítés.

### ***3.3.6 Behívás alapján történő munkavégzés, mint a részmunkaidő sajátos alakzata***

A behívás alapján történő munkavégzés a munkaidő rugalmas, hatékony felhasználását teszi lehetővé. A felek a jogviszonyt részmunkaidőben történő foglalkoztatásra hozzák létre, a munkaidő tartama legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkaidőkeret időtartama pedig a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak lehetősége van a munkakörbe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva elrendelni a munkavégzést, de a munkavégzés időpontját a munkavállalóval legalább három nappal előre közölnie kell.

A munkavállaló a munkaszerződésben arra vállal kötelezettséget, hogy legfeljebb napi 6 órában munkavégzésre rendelkezésre áll, de munkát csak a munkáltató kérése, "behívása" alapján végez. A munkáltató csak akkor köteles foglalkoztatni a munkavállalót, ha ellátandó feladat merül fel. A munkavállaló munkavégzési kötelezettsége a feladatok esedékességéhez igazodik.

Például, a cég webmestere mindig akkor köteles munkát végezni, ha a honlap karbantartása, frissítése szükséges. Ha ilyen munka nem merül fel, nem is köteles munkát végezni.

A behívásos munkavégzés előnye a munkavállaló oldalán az, hogy nem jár tartós munkavégzési kötelezettséggel, így jobban összehangolható a tanulmányokkal vagy a családi kööttségekkel, mint egy hagyományos állás. A munkáltató szempontjából, a munkaidő mértéke mindig a feladatok mennyiségéhez igazítható, így az "üresjáratok" esetén egyszerűen nem hívja be dolgozni a munkavállalót. Díjazást pedig csak a ténylegesen ledolgozott órákra kell fizetni, hiszen, ha nincs feladat, a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség sem.

A munkavállaló maximum 4 havi munkaidőkeretben foglalkoztatható, ami azt jelenti, hogy e 4 hónap átlagában kell a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti munkaórákat ledolgoznia – adott esetben tehát maximum a napi 6 munkaórát. Természetesen erre a munkaviszonyra is vonatkoznak azok a szabályok, miszerint a munkavállaló napi munkaideje maximum 12, heti munkaideje pedig maximum 48 óra lehet – a napi 6 órának tehát átlagban kell kijönnie. A gyakorlatban, ha egyik nap nem dolgozik, a másik nap pedig 12 órát dolgozik, akkor az átlag 6 óra lesz, a 4 hónapos keret végén ennek kell kijönnie.

A behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidős munkaszerződés speciális fajtája, mely szerint a munkavállaló nem az általános munkaidő beosztási szabályok szerint, hanem a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti kötelezettségeit.

A munkaszerződésnek kifejezetten behívásos munkaviszony létesítésére kell irányulnia, és abban a felek legfeljebb napi 6 óra tartamú részmunkaidőben történő foglalkoztatásról állapodhatnak meg.

A „behívásos” munkavállalóval a munkáltatónak legalább 3 nappal előre kell közölni a munkavégzés időpontját.

Sem a bérfizetés, sem a szabadság kiszámítása szempontjából nincs mindazonáltal eltérő szabályozás az általánoshoz képest behívás alapján történő foglalkoztatás esetén sem.

Munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő. Amennyiben a munkaidőkeret végéig a munkáltató a munkavállalót nem osztotta be munkavégzésre kellő óraszámban, úgy az állásidő szabályait kell megfelelően alkalmazni. Szintén alkalmazni kell az Mt. 156. §-a szerinti átalánydíjazásra vonatkozó szabályait is.

A munkaidőkeret tartalma nem haladhatja meg a 4 hónapot.

Az Mt-hez kapcsolódó miniszteri indokolás szerint a behívás alapján történő munkavégzés intézménye számos ország munkajogában ismert (call on work, Arbeit auf Abruf). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni<sup>210</sup>. A miniszteri indokolás az atipikus munkaviszonynak e fajtáját úgy értelmezi, mintha ez a foglalkoztatási forma a munkavállaló döntése volna, vagy képességei, hiányosságai predesztinálnák erre, ugyanakkor a gyakorlat alapján a behívásos munkavégzés inkább a szezonális jellegű munkák esetében jellemző, ahol ez a munkavégzési forma inkább a munkáltatói érdekeket szolgálja, mintsem a munkavállaló képességeire vagy akaratára lenne visszavezethető. A miniszteri indokolásban angolszász területről idézett call on work megtevesztő lehet, mert ezen intézmény alatt elsősorban a készenléti munkaidőt érti a jogalkotó, és nem a behívásos atipikus munkaviszonyt.

Fentiek indokán meg kell említenünk a behívásos munkaviszony hasonlóságát a készenléti jellegű munkakör hatályos magyar szabályaihoz (Mt. 91. §). Egy munkakör két szempontból lehet készenléti jellegű: egyrészt a munkavállaló a munkaköri feladatainak jellege miatt, hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, másrészt akkor, ha a munkavégzés a munkakör sajátosságaira tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest számottevően alacsonyabb igénybevétellel jár. Az előbbi esetre példa a baleset, elemi csapás vagy hiba elhárítására létrehozott munkakörök, az utóbbira az éjszakai portás munkaköre. E munkaviszonyok jellemzője, hogy teljes munkaidős jogviszonyként jönnek létre, vagyis atipikusságuk a munkakörben rejlik, és nem a munkaviszony jellegében. A német jogban a behívás alapján történő munkavégzés szabályait a részmunkaidőről és határozott idejű

munkaviszonyról szóló törvény 12. §-a tartalmazza. A felek eltérő megállapodása hiányában a behívásos munkavégzés heti legfeljebb 10, napi legfeljebb 3 órát jelent, amelytől a kollektív szerződés rendelkezései is eltérhetnek.

A behívás alapján történő munkavégzés a magyar jogban a részmunkaidős foglalkoztatás speciális esete, amelynek keretében a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. (Mt. 193. §) A munkavégzés kezdetét és végét a munkáltató határozza meg, azzal a feltétellel, hogy a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. A munkavállalónak tehát akkor kell a munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, amikor a munkáltatója behívja. A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amellyel összefüggésben elmondható, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő. Amennyiben a munkaidőkeret végéig a munkáltató a munkavállalót nem osztotta be munkavégzésre kellő óraszámban, úgy az állásidő szabályait kell megfelelően alkalmazni. Szintén alkalmazni kell az Mt. 156. §-a szerinti átalánydíjazásra vonatkozó szabályokat is.

E foglalkoztatási forma felveti azt a kérdést, hogy vajon miként kell kezelni a biztosítási jogviszony szempontjából a két behívás közötti időszakot, amikor a munkavállaló nem végez munkát, és díjazásban sem részesül. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 2. § (5) bekezdése alapvetően rögzíti, hogy a biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Így a behívás alapján történő munkavégzés esetében is a munkaviszony alapján létrejön a biztosítási jogviszony. A behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaviszony a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, nem szünetel.

### **3.3.7 Munkakör megosztása**

Az atipikus foglalkoztatás egy újabb speciális fajtája, amikor a munkáltató legalább 2 dolgozóval köt 1 teljes munkaidős munkaszerződést, egy adott munkakör ellátására.

Munkavállalók arra vállalnak kötelezettséget, hogy valamelyikük mindig ellátja a munkaköri feladatokat. Közös vállalnak felelősséget a munka elvégzésért, és megosztják a munkaköri feladatokat. Amennyiben az egyik munkavállaló akadályoztatva van (pl. szabadság és keresőképtelenség esetén), úgy a másik, vagy a többi munkavállaló köteles a feladatokat és a helyettesítést ellátni.

A törvény nem határozza meg a napi 8 óra munkavállalók közötti felosztás mértékét. Munkaidő beosztás tekintetében a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, a munkavállalóknak egymás között kell megegyezni, ki mikor dolgozik.

Munkakör-megosztás lehetőségei:

- 2 munkavállaló 1 munkakörben megosztja egymás között a hét munkanapjait. Az egyik munkavállaló pl. hétfőn és szerdán dolgozik teljes munkaidőben, addig a másik munkavállaló kedden és csütörtökön. A pénteki munkanapot pedig megosztják egymás között páros és páratlan hét szerint.
- 2 vagy több munkavállalót 1 munkakörben napi 4-6 órás munkaidőre jelentik be.

### *3.3.7.1 A munkakör megosztásának általános szabályai*

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

A munkakör megosztása a munkavállalóktól adott esetben többet vár el, mint a szokásos munkavégzés, hiszen a munkavállalók kötelezik magukat arra, hogy az egyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő másik munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségeket teljesíti, azaz két 4 órás munkakör megosztásban dolgozó munkavállaló esetében az egyikük betegsége esetén a másik 8 órát köteles dolgozni [Mt. 194. § (1) második mondata alapján]. Ez a munkáltatónak nagyobb biztonságot ad, hiszen a munkafeladatokat biztosan ellátja valaki. A munkaadó számára további előnyt jelenthet, hogy szabadságolások esetén ebben a formában könnyebben megoldható a helyettesítés. Ezáltal a munkavállalók a folytonosságot tudják biztosítani, állandó készenlétet, ügyeletet tudnak fenntartani és azokban az időszakokban, amikor a munkateher átmenetileg magasabb, több munkavállaló munkaerejére számíthat a munkáltató.

### *3.3.7.2 A szabályozás egyes mérlegelendő kockázatai*

A megosztott munkakör négy bekezdésben történő szűkszavú szabályozása álláspontunk szerint jelentős kockázatokat hordoz magában. Világos az a jogpolitikai cél, hogy a jogalkotó ennek az atipikus munkaviszonynak a Munka Törvénykönyvében való elhelyezésével ki kívánja terjeszteni annak munkavállaló-védelmi rendszerét a foglalkoztatottakra, de a megosztott

munkakörrel járó legnagyobb kockázatot - amely véleményünk szerint a megosztott felelősség - a hatályos szabályozás nem küszöböli ki.

A 194. § (1) bekezdésből az derül ki, hogy a megosztott munkakörben foglalkoztatott munkavállalók közösen felelősek a munkakörből adódó feladatok elvégzéséért, hiszen a törvényszöveg szerint valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére. A jogszabály nem rögzíti kellően pontosan az akadályoztatást, hogy ti. az önhibából eredő munkaképtelenség is ide tartozik-e, illetve hogy az akadályoztatás tényét kinek kell megállapítania és milyen feltételek szerint.

A munkavállalói kockázat legnagyobb része abban áll, hogy a munkavállalónak nincsen hatása arra, hogy kivel osztozik azon a bizonyos megosztott munkakörön, így előfordulhat az, hogy kettő vagy több, képességeikben jelentősen eltérő munkavállaló közös felelősségi körébe tartozik egy munkakör ellátása, amely az egyik munkavállalóra jelentős többletterhet ró, míg munkaviszonyból származó jövedelmük - főszabály szerint - egyforma.

A megosztott munkakörben való foglalkoztatás nemzetközi kutatások alapján elsősorban a női munkavállalók körében jellemző, ahol a gyermekvállalás utáni időszakban a munka világába való visszatérést könnyítheti meg a fenti foglalkoztatási forma. Ebben az esetben egy egyébként is kiszolgáltatott helyzetben lévő, szélsőséges esetben munkavállalásra „kényszerülő” munkavállaló kerül olyan jogi helyzetbe, hogy - alternatíva hiányában - olyan munkakörben foglalkoztatják, ahol egy vagy több másik munkavállaló munkavégzésétől (munkamoráljától) függ, hogy feladatait el tudja-e látni. Véleményünk szerint ilyen esetben az osztott munkakör bár munkahelyet biztosít, kiszolgáltatott munkavégzési helyzetet teremt, így kétségbe vonom, hogy eléri a kívánt célt. Ezt támasztja alá az ILO is, amikor megállapítja, hogy bár a gazdasági válság rövid távú leküzdésében hasznos eszköznek bizonyult a munkaidő rövidítése és a megosztott munkakörök alkalmazása, a nemzetközi trendek azt mutatják, hogy a nem önkéntesen vállalt részmunkaidős munkavállalók aránya a válság után is nagyon magas főleg a fejlődő államokban, és emelkedő tendenciát mutat. Ebből arra lehet következtetni, hogy az ilyen munkakörben foglalkoztatottak tartósan a részmunkaidős munkavállalók táborát erősítik - szándékaik ellenére.

A szabályozás különösen egyoldalú jellegét leginkább a 191. § (4) bekezdés mutatja, amely szerint a munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Vagyis ha a munkavállaló „párja” felmond, azonnali hatályú felmondás keretében megszünteti munkaviszonyát vagy akár elhalálozik, az osztott munkakörben foglalkoztatott másik munkavállaló munkaviszonya is megszűnik - úgy, hogy e megszűnésre neki semmilyen hatása nincsen. Ez a helyzet a kiszolgáltatottságot fokozza, ráadásul a törvény e rendelkezés alól eltérést sem enged. A szigorú kógenciát lehetne oldani egy átmeneti időszak biztosítáival,

amely alatt az osztott munkakörbe egy másik munkavállaló „beléphet”, megőrizve ezzel a jogviszony folytonosságát a bent maradó munkavállaló vonatkozásában.

Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás szerint természetesen újabb - immár „tradicionalis” részmunkaidős vagy akár teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra irányuló - munkaszerződés megkötésére mód van. A törvény „a munkaviszony megszűnésének e bekezdésben szabályozott tényállása esetén védi a munkavállaló érdekeit” (sic!), hiszen rajta kívül álló ok miatt szűnik meg a jogviszony. A következmények enyhítése érdekében ugyan rögzíti az Mt, hogy fenti 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, de ettől még a jogviszony megszűnése, mint tény, illetve az ehhez fűződő joghatások (pl. az ugyanannál a munkáltatónál töltött munkaidő mértéke) még megmaradnak.

A nemzetközi gyakorlatban a job sharing általában kettő munkavállalóra szűkíti az ugyanazon osztott munkakörben foglalkoztatható munkavállalók számát, míg a hatályos magyar szabályozás a „több” munkavállaló kifejezést használja. Véleményünk szerint egy munkakört kettőnél több munkavállaló között megosztani azért célszerűtlen, mert a fenti munkavállalói kockázatokat tovább növeli, sőt sokszorozza.

### **3.3.8 Munkaerő-kölcsönzés**

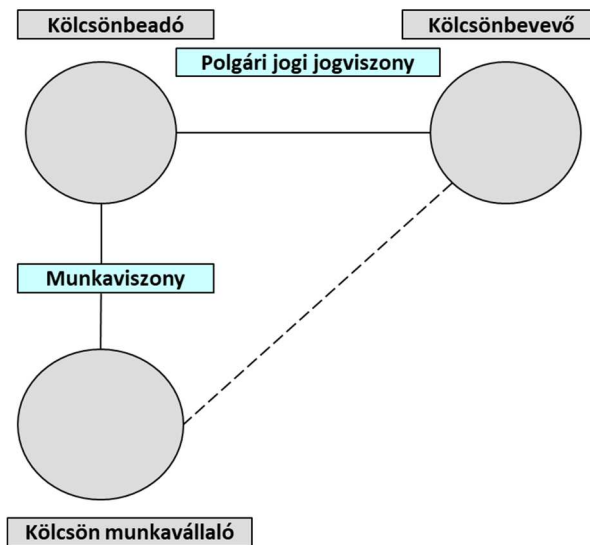
A munkaerő-kölcsönzés során a munkavállaló és a kölcsönadó cég között munkaviszony áll fenn, de a munkaviszony harmadik cégnél való munkavégzésre jön létre, és a munkavégzés irányítása és ellenőrzése a foglalkoztató harmadik cég feladata. A munkavégzés a kölcsönvevőnél ideiglenes jellegű, így a kölcsönzés céljából létesített munkaszerződés általában határozott idejű foglalkoztatást jelent.

A kölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet. Ebbe az időtartamba bele kell számítani a meghosszabbított vagy az előző kölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kölcsönzés ugyanazzal, vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján jött létre. Hat hónap elteltével a munkavállaló újra kölcsönözhető lesz.

Kölcsönzés során a kölcsönvevő munkáltató mentesül az adminisztrációs kötelezettségek alól, a munkavállaló pedig – főleg, ha hosszabb ideje nem talált tartós munkát – határozatlan vagy hosszabb határozott idejű szerződéshez juthat. A kölcsönzés során lehetőség nyílik képzett munkavállalók rövid időre (szabadságolás idejére, krízishelyzetre, vagy csak egy projektre) történő kölcsönzésére, de egyes alacsonyabban képzett rétegek (pl.: operátorok, betanított munkások) munkaerőpiacon maradását is elősegíti.



## 2. ábra – Munkaerő-kölcsönzés kapcsolattranszere



### 3.3.8.1 A fogalomhasználat kérdése

Találó jogirodalmi meghatározás szerint a munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatás, amely

- amely - főszabályként - a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál,
- ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkaviszonyt, amelynek tevékenysége kizárólag, vagy legalábbis alapvetően a munkaerő-kölcsönzésre irányul, és
- a munkavállaló munkateljesítését egy harmadik személy használja fel, aki annak ellenére gyakorolja a munkavégzéssel kapcsolatos munkáltatói jogokat, hogy közte és a munkavállaló között nem áll fenn munkaviszony.

A munkaerő-kölcsönzés egyedi jellemvonása, és egyben atipikusságának alapja, hogy - szemben a hagyományos munkaviszonnyal - kettő helyett három partner áll egymással kapcsolatban. Két munkáltató, amelyből az egyikkel áll fenn a munkaviszony, a másik pedig ténylegesen foglalkoztat a közöttük fennálló, a munkaerő átengedéséről szóló szerződés alapján, a munkavállaló pedig az előbbiekhöz igazodva más munkáltatóval áll munkaviszonyban, mint amelynek a részére dolgozik. A kölcsönzött munkavállalót a kölcsönbeadó alkalmazza és fizeti, mialatt a munkavégzés nem közvetlenül a felügyelete alatt történik. A munkavállaló egy másik személy, a kölcsönvevő rendelkezésére áll, akinél általában olyan más alkalmazottakkal együtt látja el feladatait, akik közvetlenül a kölcsönvevő munkáltató alkalmazásában állnak. Mindkét alkalmazotti csoport vonatkozásában ugyanaz a munkáltató látja el az irányítás és az ellenőrzés feladatát.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokat a hatályos Mt. külön fejezetben, a XVI. fejezetben szabályozza, így az Mt-ben nevesített atipikus munkaviszonyról beszélünk, amelynek egyes részletszabályait a 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza.

Indokoltságát és széles körű alkalmazását elsősorban a munkáltatói érdekek motiválják. A munkaerő-kölcsönzés három lényeges előnyét emeljük ki munkáltatói szempontból:

1. a szezonálisan megnövekvő munkaerő-igény könnyebben kielégíthető,
2. egyszerűsödik a foglalkoztatással járó adminisztráció,
3. egyszerűbbé, olcsóbbá és jogi kockázatoktól mentessé válik a munkaerő leépítése.

Több európai felmérés is azt látszik igazolni, hogy a kölcsönzött munkavállalók elsősorban nem a jogviszony vonzereje miatt választják e foglalkoztatási formát, hanem a tartós foglalkoztatáshoz jutás esélyére tekintettel, illetve a jobb lehetőség hiányában. Ezen jogviszonyokban azonban a munkavállalók jellemzően csak alacsony bérrel és rossz munkakörülményekkel járó, ideiglenes álláshoz jutnak.

### *3.3.8.2 Elhatárolási kérdések*

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

A munkaerő-kölcsönzést el kell határolnunk a kirendelés intézményétől is, amely csak ideiglenes és nem üzletszerű munkaerő-átengedést jelent. A kirendelés nem önálló jogviszony-típus, csupán speciális munkáltatói utasítás, amely alapján a munkavállaló ideiglenesen egy másik munkáltatónál végez munkát, a két munkáltató (a kirendelő és a fogadó) megállapodása alapján [Mt. 53. § (1) bekezdés]. Hasonlóság a két jogintézmény között, hogy a munkavállaló egyik esetben sem annak a munkáltatónak a szervezetében és utasításai szerint dolgozik, amellyel egyébként munkaviszonyban áll, hanem egy harmadik fél szervezetébe illeszkedik.

A korábbi Mt. szabályai alapján a munkaerő-kölcsönzéssel szemben a munkavállaló kirendelésében csak ellenszolgáltatás nélkül és csak olyan munkáltatók állapodhattak meg, amelyek az Mt-ben meghatározott tulajdonosi kapcsolatban álltak egymással. A kirendelés tehát egy vállalatcsoporton belüli áthelyezést, a munkavégzés szervezeti keretének ideiglenes változását jelentette, amelyre csak szigorú korlátok között kerülhetett sor. Az új Mt. a fenti korlátozást már nem tartalmazza, ezért egyes szerzők egyenesen azt állítják, hogy a más munkáltatónál való foglalkoztatás, korábbi elnevezése alapján „kirendelés” a hatályos jogi környezetben jogintézményi szintre nem emelt atipikus foglalkoztatási formának tekinthető, és optikailag a munkaerő-kölcsönzés jellegzetességeit viseli.

Mindkét esetben elválik egymástól a munkáltató, és az a foglalkoztató, akinek a közvetlen gazdasági érdekeit a munkavállaló szolgálja.

Mindkét esetben megosztott a munkáltatói jogkör gyakorlásának módja, és szintén kölcsönösen jellemző elem az ideiglenesség.

A munkaerő-kölcsönzést a kirendeléstől a tevékenység rendszeressége illetve üzletszerűsége különbözteti meg: míg a munkaerő-kölcsönző nyilvántartásba vételi eljárás lefolytatására és egyéb adminisztratív előírások betartására kötelezett, addig a kirendelő munkáltatóra ilyen jellegű előírások nem vonatkoznak.

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

### *3.3.8.3 A jogviszony alanyai és szerződéses viszonyuk*

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzésben részes felek közül a munkavállalóra nézve speciális feltételeket nem állapít meg. Az Mt. a 215. §-ban szabályozza a kölcsönbe adó munkáltatóra vonatkozó szabályokat, amelyeket az Mt. hatálybalépéséről szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 85. § (25) bekezdése állapította meg. A munkaerő-kölcsönzés feltétele, hogy a kölcsönbe adó megfeleljen a törvényben meghatározott követelményeknek, illetve az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vegye. A nyilvántartásba vétel részletszabályait a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet (a fejezetben a továbbiakban: a rendelet) tartalmazza. A tevékenység folytatásának általános feltétele, hogy a munkaerő-kölcsönző kérelmező vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személy meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal rendelkezzen, megfelelő irodahelyiség álljon rendelkezésre, valamint hogy a kérelmező a rendelet által előírt letétbe helyezett vagyoni biztosítékkal rendelkezzen (rendelet 4. §). A kölcsönzési tevékenység esetében a vagyoni biztosíték mértéke 2 millió forint [rendelet 6. § (2) bek. b) pontja alapján]. A rendelet fontos garanciális szabálya, hogy a magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel [rendelet 10. § (3) bekezdés]. Ezt a szabályt erősíti az Mt. 216. § (3) bekezdés b) pontja, amely alapján érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítéséért.

A kölcsönbeadó<sup>1</sup> és a kölcsönvevő fél jogviszonyát elsősorban a felek megállapodása határozza meg, figyelemmel az Mt. 217. §-ban foglalt kógens szabályokra. A kölcsönbe adó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A lényeges feltételek körében, amelyeket a kölcsönvevő a kölcsönbeadóval közölni köteles, az Mt. nevesíti az irányadó munkarendet, a munkáltatói jogkör gyakorlóját, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módját és határidejét, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételeket, továbbá minden olyan körülményt, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges [Mt. 217. § (3) bekezdés].

A megosztott munkáltatói jogkör a jogintézmény rendeltetéséből ered, a munkaeerőt foglalkoztató harmadik fél széles körben élvez munkáltatói jogokat, és ezekhez igazodó mértékű a felelőssége is. A munkaeerő-kölcsönzés, mint szolgáltatás lényege ugyanis az, hogy a kölcsönvevő meghatározott időre, munkaviszony létesítése nélkül jut a munkaviszony sajátosságainak megfelelően alárendelt, utasítható munkaeerőhöz.

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

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

---

<sup>1</sup> Mt. 215. § (1) **Kölcsönbeadó** lehet

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

b) az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet, amely megfelel az e törvényben vagy az egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette.

(2) A kölcsönbeadó nyilvántartásból való törlése esetén a munkaszerződés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell alkalmazni.

gyakorlóját, valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeit [Mt. 218. § (3) bekezdés].

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

A fentieknek megfelelően az Mt. 219. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. A 219. § (3) bekezdés a) pontja értelmében az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér összege, az egyéb juttatások tekintetében a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül. Az Irányelv 5. cikk (2) bekezdése annyit írt elő, hogy a fizetés tekintetében a tagállamok mentességet biztosíthatnak az egyenlő bánásmód alapelveinek alkalmazása alól „olyan esetekben, amikor a munkaerő-kölcsönzővel kötött tartós munkaszerződéssel rendelkező kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések közötti időszakokban is kap fizetést". A két jogforrás összehasonlításakor elmondható, hogy a magyar Mt. kedvezőbb szabályt tartalmaz, hiszen nem általános felmentést ad, csupán haladékot az egyenlő bánásmód gyakorlati alkalmazására.

#### *3.3.8.4 A munkaerő-kölcsönzés során kötött munkaszerződés sajátosságai*

A munkaerő-kölcsönzés egyik alapvető jellemzője világszerte, hogy a munkavállaló csak egy bizonyos időtartamot dolgozhat ugyanannál a kölcsönvevőnél, ugyanakkor a szabályozás nemzetközi szinten messze nem egységes. Ha megvizsgáljuk az ideiglenes munkaszerződések maximális időtartamára vonatkozó jogi szabályozásokat, azt láthatjuk, hogy a skála a hollandiai legfeljebb 3 évtől a belgiumi 15 napig terjed, miközben az Egyesült Királyságban egyáltalán nem vonatkozik külön rendelkezés az ideiglenes munkaszerződésekre. Ezzel a munkajog azt kívánja megakadályozni, hogy a munkáltatók a tartós foglalkoztatást is kölcsönzéssel váltsák ki.

A jogalkotó tágan, 5 évben határozta meg az egy kölcsönvevőnél eltölthető maximális időtartamot, amely mértéket átveszi az új Mt. is, azzal, hogy az ötéves korlát szempontjából a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. Például, ha a kölcsönzött munkavállaló 3 évet töltött el a kölcsönvevőnél, majd négy hónap elteltével újra foglalkoztatni kívánja

ugyanazt a munkavállalót a kölcsönvevő, úgy ez az újabb kikölcsönzés legfeljebb 2 évig tarthat. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbe adóval kötött megállapodás alapján valósul meg [Mt. 214. § (2) bekezdés]. Ahhoz, hogy a munkavállaló újra kikölcsönözhető legyen, a legutolsó kikölcsönzés végét követően legalább hat hónapnak el kell telnie úgy, hogy ez idő alatt a munkavállaló egyáltalán nem kölcsönözhető. Az ötéves tartam számítása során felmerül a kérdés, hogy mely tartamokat kell pontosan beszámítani: azokat, amikor a kölcsönzött munkavállaló tényleges munkát végez, vagy esetleg a kölcsönzést a két munkáltató közötti szerződés tartalma határozza meg. A második értelmezés szerint a kölcsönzés időtartamát a munkáltatók közötti szerződés adja, így ha a kölcsönvevő kétéves tartamra kéri kölcsönözni az adott munkavállalót, akkor az ötéves tartamba ez a két év fog számítani függetlenül attól, hogy a szóban forgó két év alatt esetleg a munkavállaló csak fél évet dolgozott, a többi időben szülési szabadságot, fizetés nélküli szabadságot... stb. vett igénybe. A két egymástól eltérő értelmezés indoka az, hogy a kikölcsönzésnek az Mt. a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzést minősíti, nem a kölcsönvevő „fennhatósága” alatt állást, azonban kétségtelen, hogy a 2008/104/EK irányelvben foglaltaknak megfelelő, és az ismertetett második értelmezés szerinti szabályozás szerencsésebb lett volna.

Az ötéves korlátot túllépve a munkavállalót az adott kölcsönvevőnél nem lehet tovább foglalkoztatni [Mt. 216. § (1) bekezdés c) pont]. Ilyen esetben a munkavállaló - mint jogellenes utasítást - megtagadhatja a kölcsönvevőnél való további munkavégzést, a munkaügyi hatóság pedig a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megszegése miatt bírságot szabhat ki [a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bekezdés k) pont]. Bár az új Mt. kifejezetten nem tartalmazza, hogy ilyenkor a kölcsönvevővel jön létre határozatlan idejű munkaviszony, a munkaügyi hatóság az ellenőrzés során megállapított tényállás alapján minősítheti így a ténylegesen létrejött kapcsolatot [Met. 1. § (5) bekezdés]. Az ötéves időkorlát túllépésével ugyanis munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő nem foglalkoztathatja a munkavállalót, viszont minden, a tényleges munkavégzéshez kötődő munkáltatói jogkört ő gyakorol.

### *3.3.8.5 A munkaviszony megszűnése, mint problémakör*

A munkaerő-kölcsönzés 1992-es Mt-beli szabályozásához fűzött miniszteri indokolás szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási forma, mely az általánosnál rugalmasabb megszüntetési rendszert igényel. Ez a rugalmasság tetten érhető abban, hogy a kölcsönvevő számára a munkaerő-kölcsönzés, mint alkalmazási forma egyik alapvető előnye éppen az, hogy a jogviszony megszüntetése a tipikus foglalkoztatási formához képest egyszerűbb. A rugalmasság ugyanakkor a munkavállaló és a kölcsönadó jogviszonyában is megfigyelhető, hiszen az új Mt. a korábbihoz képest új elemet is tartalmaz, amely megkönnyíti a

munkaviszony megszüntetését: a felmondás indokolása körében a 66. § (2) bekezdés alkalmazásában a kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül. A munkáltató működésével összefüggő oknak minősíti az Mt. a kikölcsönzés megszűnését. A jogirodalmi álláspont szerint a törvény itt nem a kölcsönzési megállapodás megszűnését követeli meg, hanem az adott munkavállaló kikölcsönzésének megszűnését, amely bekövetkezhet úgy is, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás fennmarad.

Míg az 1992. évi Mt. előírta, hogy a kölcsönbeadó a megfelelő munkalehetőség hiányára hivatkozva csak akkor mondhat fel a munkavállalónak, ha a kikölcsönzésre irányuló kísérletei harminc napig eredménytelenek voltak [1992. évi Mt. 193/J. § (3) bekezdés]. Ehhez képest a jelenleg hatályos szabályozás különbséget jelent a megszüntetésben a munkavállalók hátrányára.

A kölcsönzés céljára létesített munkaviszony az általános szabályok szerint szüntethető meg, vagyis közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Az Mt. XVI. fejezete több helyen is tartalmaz rendelkezéseket a munkaviszony megszűnése tárgyában. A 217. § alapján a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, valamint a 220. § (6) bekezdés alapján a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát a kölcsönbeadóval közli.

Ugyanakkor a megszüntetési okok jelentős része a kölcsönvevő munkáltatónál jelentkezik. A kölcsönvevő a munkavállaló kötelelességéről ezért köteles a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül írásban tájékoztatni, amely tájékoztatástól kezdődik a munkáltatói felmondás 78. § (2) bekezdésében meghatározott határideje, vagyis az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Felmerül a kérdés, hogy ha a kölcsönvevő elmulasztja a határidőn belül történő közlést, és emiatt a munkaviszony jogellenes megszüntetése megállapításra kerül, akkor a munkáltató ebből eredő kárát milyen formában tudja érvényesíteni a szerződő partnerrel szemben. A felmondási idő az Mt. 220. § (2) bekezdése alapján általánosan 15 nap, a kölcsönbeadó felmondása esetén pedig a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól. A miniszteri indoklás a 220. § tekintetében a következőket tartalmazza: „Az általános rendelkezésektől való eltérést több tényező is indokolja. Az egyik a kikölcsönzés ideiglenessége, a másik a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú struktúrája. Ez utóbbi különösen lényeges lehet a munkaviszony egyoldalú megszüntetése esetén, mind a kölcsönbeadó-munkáltató, mind a munkavállaló részéről.” A miniszteri indoklás adós marad annak magyarázatával, hogy pontosan milyen indokai vannak annak, hogy a kölcsönzött munkavállalók az általános, 30 napos felmondási időnek mindössze a felével rendelkeznek. A

munkaviszony megszüntetésének egy kritikus pontja a végkielégítés számításával kapcsolatos szintén új szabály az Mt-ben, amely szerint a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak csak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni [Mt. 222. § (5) bekezdés].

#### *3.3.8.6 A munkaerő-kölcsönzés magyar gyakorlatának problémái*

A jogintézmény természetéből fakadóan a munkaerő-kölcsönzés ideiglenes foglalkoztatásra jönne létre, segítendő a rugalmas munkaerő-gazdálkodást és a munkaerő rugalmas elhelyezkedését, ez nem valósul meg. A munkaerő-kölcsönzés mai működése túlnyomórészt nem másról, mint kockázat-telepítésről szól. A kölcsönbe vevő fizet a kölcsönbe adónak azért, hogy ne kelljen „bajlódnia” a későbbiekben foglalkoztatni nem kívánt munkavállalók felmondásának indokolásával. Ezért - jogos gazdasági érdek nélkül - a munkaerő-kölcsönző cégek túlnyomó része a munkavállalókat egymás utáni, néhány hónapos határozott idejű jogviszonyokban alkalmazza, amely nyilvánvalóan jogellenes, de a kockázat egy esetleges munkaügyi perben nem a kölcsönbe vevőn van. Emellett a kiadás nem bérköltségként, hanem különféle szolgáltatási díjakként jelentkezik. Így egy leányvállalat esetében, akinek külföldről előírják, hogy a válság miatt 10 %-ot faragni kell a bérköltségeken, „technikai jellegű” módosításokra hivatkozva könnyedén „kiszervezi” munkavállalóit, vagy eleve így veszi fel az új munkatársakat.

E munkavállalók szakszervezeti képviselete általában nem megoldott vagy nehézkes, jellemzően kis érdekérvényesítő képességgel rendelkező, kiszolgáltatott munkavállalókról van szó, így a jogellenes munkaviszony-megszüntetések kockázata is csekély, ráadásul nem sérül a kölcsönbe vevő munkáltatói „brand”, nem ő az alanya még az elenyésző számú munkaügyi jogvitának sem.

Az egyes munkajogviszonyok illetve foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok visszaélészerű gyakorlására kiváló példa az az ügy, amelyben megállapításra került, hogy a felperes három gazdasági társasággal kötött megbízási szerződésnek nevezett, valójában munkaerő-kölcsönzésre irányuló szerződéssel foglalkoztatott 40 főt. A kölcsönbeadó gazdasági társaságok nem szerepeltek a foglalkoztatási szervezet által vezetett munkaerő-kölcsönző vállalkozások nyilvántartásában. Az illetékes munkaügyi felügyelőség határozatával megállapította, hogy a becsatolt megbízási szerződésekből és a meghallgatott tanúk vallomásaiból, továbbá a csatolt dokumentumokból az tűnt ki, hogy a felperes és a megjelölt három másik gazdasági társaság között tartós időtartamban munkaerő-kölcsönzés céljából munkaerő biztosítása történt, mely jogviszonyban a felperes kölcsönbevevőként vett részt. Ráadásul a kölcsönbeadó cégek közül az egyik társaság a munkavállalókat egyszerűsített foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazta, mely a 2009. évi CLII. törvény 4. § (2) bekezdésének k) pontja szerint jogszerűen nem volt lehetséges, a másik két gazdasági társaságnak

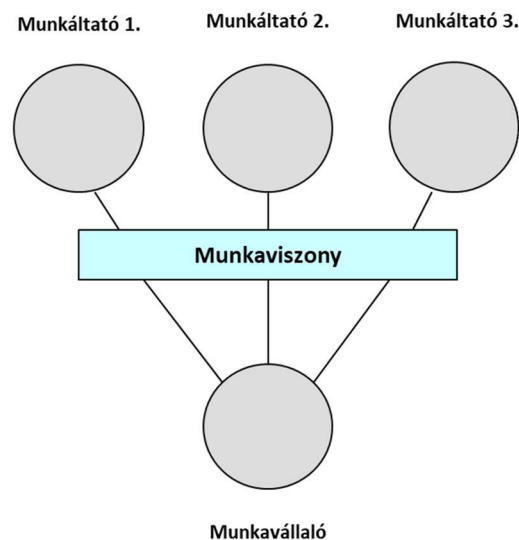


bejelentett munkavállalója nem is volt egyáltalán<sup>2</sup>. Ez egyben jelzi a korábban ismertetett egyszerűsített foglalkoztatás visszasságait, valamint a munkaerő-kölcsönzés, mint intézmény felhasználásának (igen gyakori) jellegét is.

### **3.3.9 Több munkáltatóval létesített munkaviszony sajátosságai**

Több munkáltató állapodik meg egy munkavállalóval egy munkakörbe tartozó feladatok ellátására. A feleknek munkaszerződésben kell rögzíteniük, hogy melyik munkáltató lesz köteles teljesíteni a munkabér-fizetési (valamint levonási, bevallási, befizetési) kötelezettséget és biztosítottként bejelenteni a munkavállalót. Továbbá a munkáltatók kötelesek írásban kijelölni az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót, erről a munkavállalót tájékoztatni kell, továbbá a NAV felé a kijelölt munkáltató köteles bejelenteni a további foglalkoztató(k) adatait, a jogviszony kezdetét és befejezését. A munkáltatók egymás között megállapodhatnak a kifizetett bér és közterhek megosztásáról.

**3. ábra – Több munkáltatóval létesített jogviszony**



Ebben a foglalkoztatási formában a munkavállaló ugyanazt a tevékenységet több munkavállaló felé teljesítheti akár egyidejűleg, akár időben elkülönülten. Ez a sajátosság utalhat a munkáltatók kapcsolatára is, hiszen ezt a foglalkoztatási formát olyan társaságoknál célszerű alkalmazni, amelyek egy vállalatcsoport tagjai és az egyes munkáltatóknál felmerülő azonos feladatokat egy személy el tudja látni. Mindemellett a jogszabály nem határoz meg semmilyen összefonódási feltételt az ilyen munkaviszony létrehozásához, így akár teljesen független munkáltatók is alkalmazhatnak egy munkaviszony keretén belül egy alkalmazottat.

<sup>2</sup> A Kúria 2013.03.14-i Mfv.I.10.572/2012/5. számú határozatának indokolása alapján

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

Az Mt. 195. § (2) bekezdés alapján a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

A munkabér-fizetésen túl e munkáltatónak adminisztratív többlet-kötelezettségei is vannak, mivel az adózás rendjéről szóló törvény vonatkozó rendelkezései szerint a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti. Amikor e munkáltató az adóhatóságnál az adózót bejelenti, egyidejűleg közli az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató adóazonosító számát, nevét, elnevezését, székhelyének címét, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét. Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás szerint a bérfizetésre kijelölt munkáltató személye független attól, hogy a munkáltatók egymás között hogyan állapodtak meg a költségek viselésében. Az egyes munkáltatók között elszámolási jogviszony jön létre, hiszen a munkabér fizetésére kötelezett munkáltató egy összegben fizeti meg a munkavállaló munkabérét. Az arányos rész áthárítására számviteli bizonylattal kerülhet sor, amelynek pontos technikája nincs szabályozva. A felek közötti jogviszony tartalmának leginkább az felelhet meg, ha a másik felet illető arányos bérrel és egyéb járulékos költségeivel az elsődleges fizető terhei csökkennek, ha azt megfizetteti a másik munkáltatóval. Ilyenkor az elszámolásra kötelezett munkáltató a másik helyett fizet ki egy összeget, tehát a másik fél helyett kifizetett munkáltatói tartozás - elszámolás - ideiglenes átvállalásával követelése keletkezik a másik munkáltatóval szemben.

A fentiek tükrében érthető garanciális szabály az Mt. 195. § (3) bekezdés, amely szerint a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. Ugyanakkor gyakorlati kérdésként merül fel, hogy az objektív felelősség ilyen mértékű kiterjesztése mekkora kockázatot jelent a munkáltatók számára. Tegyük fel, hogy az egyik munkáltató vezető tisztségviselője fizikai értelemben rátámad a közösen foglalkoztatott portásra, és a dulakodásból a munkavállalónak maradandó egészségkárosodása származik. Az

ebből eredő munkajogi igényért a hatályos Mt. szerint valamennyi munkáltató egyetemleges felelősséggel tartozik.

A munkáltató által a munkavállalónak a munkabéren felül egyéb juttatások is adhatók, amelyek alapelve, hogy a juttatásoknak a munkavállalók által megismerhetőnek és azonos feltételekkel igénybe vehetőnek kell lenniük. E juttatások lehetnek jogszabályon alapuló költségtérítések és adómentes természetbeni juttatások. A munkáltatók az adott juttatások igénybevételét korlátozhatják, de ezek a korlátozások nem lehetnek diszkriminatívák [Mt. 12. § (1) bekezdés alapján]. 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.

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

### **3.3.10 Iskolaszövetkezeti tag munkaviszonya**

Az iskolaszövetkezet a szociális szövetkezetek egy fajtája, amelynek célja a tagjai érdekét szolgáló gazdasági vagy más tevékenység, illetve a tagok számára munkalehetőség biztosítása.

#### **A jogviszony sajátos, kettős jellege**

Az iskolaszövetkezet és a tag közötti munkaviszony kapcsán a szabályozás speciális arra való tekintettel, hogy a munkavállalónak egy létező alapjogviszonya (tanulói vagy hallgatói) áll fenn, amelyet a munkavégzés kapcsán is figyelembe kell venni. Emiatt a munkavégzés kettős megállapodás alapján jön létre az alábbiak szerint.

A munkaviszony a szövetkezeti tag nappali tagozatos tanuló, hallgató és az iskolaszövetkezet között harmadik személy felé történő szolgáltatás nyújtása érdekében határozott időre jöhet

létre. Ezen megállapodásra ugyanakkor az általános, maximum öt éves korlátot nem kell alkalmazni, és a határozott idő meghosszabbítására vonatkozó általános megkötések sem irányadóak.

A munkaszerződés tulajdonképpen csak egy keretszerződés, amely alapján tényleges munkavégzési kötelezettség a munkavállalót még nem terheli, és amelyben a felek legalább az alábbiakban megállapodnak:

- a munkavállaló által vállalt feladatkörök
- a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége teljesítésének tartamára járó alpbér legkisebb összege
- a felek kapcsolattartásának módja a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra

A tényleges – harmadik személy részére történő – munkavégzésre irányuló jogviszonyra a felek egy második megállapodást kötnek, amelyben írásban meg kell állapodniuk:

- a szolgáltatás fogadójának személyében
- a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben
- az alpbérben
- a munkavégzés helyében
- a munkába lépés napjában
- a munkavégzés tartamában

Továbbá, a munkavállalót legkésőbb a munkavégzés megkezdésével egyidejűleg tájékoztatni kell az irányadó munkarendről, a befizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról, valamint az utasítást adó személyről.

### **Díjazás, szabadság**

Az alapjogviszony speciális jellegére tekintettel a munkavégzéssel nem járó időtartamra nem jár díjazás, illetve szabadság, ugyanakkor a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartama nem lehet kevesebb, mint amennyi szabadság a munkavállalót életkora alapján megilletné. A jogviszonyra egyébként nem alkalmazandóak a szabadságra vonatkozó szabályok.

### **A szolgáltatás fogadójának jogállása**

A jogviszonyban értelemszerűen az iskolaszövetkezettel jogviszonyt létesítő szolgáltatást fogadó harmadik személy is aktívan részt vesz. Így különösen joga van a munkavállalónak utasításokat adni és köteles a szövetkezettel együttműködni. Gyakorolja és teljesíti továbbá a munkavédelemmel, munkaidővel, pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, illetve a nők, fiatal munkavállalók, megváltozott munkaképességűek kapcsán felmerülő jogokat, kötelezettségeket. A munka- és foglalkoztatási feltételeket a szövetkezeten keresztül munkát végző munkavállalóra is azonosan alkalmazni köteles a szolgáltatás fogadója, ezért ugyanakkor a szövetkezet egyetemlegesen felel.

A munkaviszony megszűnése, megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése tekintetében az általános szabályok érvényesülnek azzal, hogy a jogviszony megszüntetésére az iskolaszövetkezet jogosult, a szolgáltatás fogadója nem. Emellett, mivel ilyen speciális munkaviszony csak a szövetkezet és a tagja között jöhet létre, a tagsági jogviszony megszűnésének időpontjában a fennálló munkaviszony a jogszabály erejénél fogva megszűnik.

### *3.3.10.1 A szabályozás alapjai*

A munkavállalói jogalanyiságot elért korú, de fiatal munkavállalók számára a munkavégzés nem csak azért vonzó alternatíva, mert a polgári jog szabályai szerint már maguk rendelkezhetnek keresményükkel, hanem a statisztikai adatok alapján sokak számára egyfajta társadalmi kényszer a tanulmányok folytatása melletti munkavállalás. Erre jelenthet megoldást a járulékfizetés terén támogatott iskolaszövetkezet keretén belül történő foglalkoztatás. A hatályos szabályozást megelőzően az 1992-es Mt. 2011. augusztus 1-jei módosítása állapította meg az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályait, amelyek választ jelentettek a korábbi, vállalkozási szerződésekkel leplezett munkaviszonyok fenntarthatatlan rendszerére. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény hatályos szabályai 2014. március 15-ével léptek hatályba, az azt megelőző szabályozás 55. §-a szerint az iskolaszövetkezet olyan szociális szövetkezet, amelynek célja elsősorban a tagjai számára történő munkalehetőség megteremtése, ezzel együtt vállalkozási tevékenység folytatása, amelynek eredményeként biztosítható a munkalehetőség, jövedelemszerzés.

Az iskolaszövetkezeti tagok jogviszonyának adekvát szabályozása nem egyszerű kérdés, hiszen az átlagosnál kiszolgáltatottabb helyzetben lévő jogalanyokról van szó, akiknek foglalkoztatása indokolja az atipikus jogviszonyként való szabályozást.

Említésre méltó, hogy az iskolaszövetkezetek vonatkozásában az utóbbi 15 évben többször is változtak a háttér-jogszabályok: mind az Mt, mind a szövetkezeti törvény, sőt az adózásra és a munkaügyi ellenőrzésre vonatkozó szabályok is, illetőleg az Alkotmánybíróság is több határozatban foglalkozott e jogviszonnyal. Kevés tudományos igényű felmérés készült az iskolaszövetkezet tagjaként foglalkoztatott munkavállalókkal összefüggésben. Az Iskolaszövetkezetek Országos Szövetsége és a Magyarországi Diákállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége megbízásából 2012 év végén, illetve 2013 év elején végzett felmérésből többek között kiderült, hogy

- az iskolaszövetkezetek keretein belül munkát végző diákok többsége érettségi után csatlakozik a szövetkezetekhez.
- „A tagként végzett diákok körében a munkanélküliségi ráta 15,5 %, szemben a korosztály 30 %-os munkanélküli mutatójával, a nem frissen végzettek körében ez az

arány még kedvezőbb, a végzettek 58 %-ának véleménye szerint előnyt jelentett számára az iskolaszövetkezeti munkatapasztalat az álláskeresés során.

- A megrendelők csupán 23 %-a foglalkoztat diákot a szakképzés keretében, viszont 90 %-a áll jelenleg is üzleti kapcsolatban iskolaszövetkezettel.
- Felvételnél a megrendelők többsége előnyben részesíti - azonos képzettség esetén - a munkatapasztalattal is rendelkező jelentkezőket, és 59 %-uknál dolgozik olyan munkavállaló, aki korábban iskolaszövetkezeti tagként munkát végzett náluk”.

### *3.3.10.2 Az iskolaszövetkezet helye a szövetkezetek rendszerében*

Az iskolaszövetkezet tagjaként munkaviszonyban végzett munka az egyetlen olyan szövetkezeti foglalkoztatási forma, amely közvetlenül az Mt-ben, nevesítve kapott helyet. A szövetkezeti törvény 2014. március 15-ét megelőző szabályozása úgy határozta meg az iskolaszövetkezetet, mint a szociális szövetkezetek egyik formáját. A hatályos törvényszöveg azonban önálló szövetkezeti formaként nevesíti az iskolaszövetkezetet.

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (szövetkezeti törvény, továbbiakban Sztv.) 7. §-a alapján az iskolaszövetkezet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény szerinti középfokú iskolával, kollégiummal, alacsonyfokú művészeti iskolával (nevelési-oktatási intézménnyel) tanulói jogviszonyban álló tanulók, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben meghatározott felsőoktatási intézménnyel (egyetem vagy főiskola) hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére.

A szövetkezeti törvény rendelkezései alapján az iskolaszövetkezetnek legalább egy alapító tagjának nevelési-oktatási intézménnyel kell lennie (óvoda, általános iskola, gimnázium, szakközépiskola, szakiskola, alacsonyfokú művészeti iskola, gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézmény és kollégium), felsőoktatási intézmény pedig lehet tag, de az alapításhoz nem elegendő. A nevelési-oktatási intézmény akkor lehet az iskolaszövetkezet tagja, ha ezt alapító okirata lehetővé teszi, és a tagsághoz a nevelési-oktatási intézmény fenntartója hozzájárul. Egyébként a tagság 85%-át olyan természetes személyeknek kell adniuk, akik nevelési oktatási intézménnyel tanulói vagy felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban állnak.

Az iskolaszövetkezetet el kell határolnunk a foglalkoztatási szövetkezettől. Utóbbi a szövetkezeti törvény 2014. március 15. napjától hatályos 17. §-a alapján olyan szociális szövetkezet, amelynek legalább ötszáz természetes személy és legalább egy országos nemzetiségi önkormányzat a tagja. A foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a

saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el. A fő elhatárolási ismérvek így két területen jelentkeznek:

1. az iskolaszövetkezet csak hallgatói, tanulói jogviszonnyal rendelkezőt foglalkoztat, és munkaerő-kölcsönzési tevékenységet nem folytat, míg
2. a foglalkoztatási szövetkezet tagjai természetes személyek, akik kifejezetten munkaerő-kölcsönzés és közvetítés céljából létesítenek tagsági jogviszonyt.

### *3.3.10.3 A felek sajátos jogviszonya iskolaszövetkezeti tag foglalkoztatása esetében*

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan háromoldalú jogviszony jön létre iskolaszövetkezeti tag foglalkoztatása esetében is. A következőkben elsősorban a munkavállalóra (tanuló, hallgató) és a szolgáltatás fogadójára vonatkozó szabályokkal foglalkozunk.

Az Mt. általános szabályai körében a cselekvőképesség korlátozásával összefüggésben megállapítható, hogy

- főszabály szerint a 16. életévét betöltött kiskorú lehet a munkaviszony alanya, illetve
- 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 keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható (Mt. 34. §).

A köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bekezdése alapján a tankötelezettség a tanuló 16. életévének betöltéséig tart. Fentiek alapján az a 16. életévét betöltött személy vállalhat iskolaszövetkezet tagjaként munkát, akinek jogviszonya nem szűnt meg a nevelési-oktatási intézménnyel. Minthogy az Mt. általános rendelkezései szerint korlátozottan cselekvőképes személy esetében a törvényes képviselő hozzájárulása kell a munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul, az iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonyból eredő munkaviszony létesítéséhez is a 18 év alatti munkavállalók esetében a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

A szakmai fórumokon vitát váltott ki az az ellentmondás, hogy a passzív félévüket töltő felsőoktatási hallgatók jogosultak-e a bérekre vonatkozó járulékfizetési kedvezményekre. Ebben az esetben ugyanis a felsőoktatási intézményben tanulónak a hallgatói jogviszonya nem szűnik meg, de tanulmányokat nem végez (tantárgyakat nem hallgat, vizsgát nem teljesít). A Nemzeti Adó- és Vámhivatal állásfoglalása szerint, ha a passzív jogviszonnyal rendelkező hallgató az iskolaszövetkezetben vállal munkát, az adóalap után 27 százalék szociális hozzájárulási adót kell fizetnie (a nappali tagozatos aktív hallgatói státuszú diákokat ilyen esetben nem terheli a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettség, személyi jövedelemadó azonban igen). Egyszerűsített foglalkoztatási formában a passzív és a nappalis hallgatók is munkába állhatnak, itt évi nettó 840 ezer forint összesített bér alatt nincs

járadékfizetési kötelezettség, csak a törvényben meghatározott közterhet kell fizetniük. Az ellenőrzéskor a passzív státuszú hallgatónak az oktatási intézménytől a jogviszony fennállását (kezdetét és végét) bizonyító igazolást kell bemutatnia, amellyel igazolja az adott oktatási félévre érvényes jogviszonyát.

Az Alkotmánybíróság a 19/B/1999. sz. határozatában foglalkozott az iskolaszövetkezeti tagok speciális jogállásával. Az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy az iskolaszövetkezet tagjaként munkát végzőknek elsődlegesen tanulmányi kötelezettségüknek kell eleget tenniük, s fennmaradó szabadidejükben végzik tevékenységüket az iskolai szövetkezetben. A testület szerint „teljességgel nyilvánvaló, hogy egy nappali tagozatos tanuló nem képes olyan intenzitású munkavégzésre (már csak az időbeli korlátok miatt sem), mint ugyanazon munkát végző, a teljes munkaidőt kihasználó, több éves szakmai gyakorlattal rendelkező kollégája”, így a foglalkoztató oldalán is sajátos többlet erőfeszítéseket kívánnak a tanulókkal, illetve egyetemi, főiskolai hallgatókkal történő munkavégzés megszervezése során. A munkaviszonyban a „szolgáltatás fogadójaként” megjelenő fél az, akinél a munkavállaló a tényleges munkát végzi.

A korábbi szabályozás, illetve a hatályos szabályozás kapcsán a jogirodalom széles körben foglalkozott azzal, hogy a munkaerő-kölcsönzés, illetve az iskolaszövetkezeti tag munkavégzésének „kiszervezése” a gyakorlatban milyen nagy hasonlóságot mutató intézmények. A hatályos Mt. a „szolgáltatás fogadója”, mint terminus technicus bevezetésével érzékelteti, hogy az iskolaszövetkezet nem munkaerővel látja el üzleti partnerét, mint a munkaerő-kölcsönző, hanem egyfajta szolgáltatást, tevékenységet végez nála. A korábbi szabályozás alapján számos bírósági ítélet is született, minthogy az 1992. évi XXII. törvény 193/D. § (1) bekezdése kifejezetten tiltotta, hogy a szövetkezet a vele tagsági viszonyban álló munkavállalók esetében munkaerő kölcsönbeadó legyen. Ezzel összefüggésben a Kúria azt állapította meg, hogy a munkaerő-kölcsönzést az különbözteti meg a megbízási szerződéstől, hogy az előző esetben a szolgáltatás tárgya a munkaerő átengedése, nem pedig valamely konkrét feladat ellátása.

#### *3.3.10.4 Az iskolaszövetkezeti munkaviszony specifikumai*

Hasonlóan a többi, hárompólusú munkaviszony-típushoz, az iskolaszövetkezeti munkaviszony is kettős szerződési rendszert szabályoz.

- Létrejön az iskolaszövetkezet és tagja (leendő munkavállaló) között egy keretjellelű munkaszerződés, amely általános jelleggel tartalmazza, hogy a munkavállaló azon szerződések teljesítésében fog részt venni,
- amely szerződéseket az iskolaszövetkezet harmadik személyekkel köt meg.

E keretjellelű munkaszerződés kötelező tartalmi elemei a munkavállaló által vállalt feladatok köre, a munkavállalónak a szolgáltatás fogadójánál történő munkavégzési kötelezettsége



teljesítésének tartamára járó alapbérek legkisebb összege, illetve a felek kapcsolattartásának módja a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra [Mt. 223. § (2) bekezdés]. Egyes jogirodalmi álláspontok szerint a feleknek szükségképpen rendelkezniük kell a munkaszerződésben arról is, hogy munkaviszonyukat annak érdekében hozták létre, hogy a munkavállaló az iskolaszövetkezet nevében eljáró közreműködőként vegyen részt, vállaljon munkát.

Az iskolaszövetkezeti tag munkaviszonyának egyik neuralgikus pontja a munkaviszony időtartama, amelynek során a keretjellegű munkaszerződést és a konkrét feladat ellátásra szóló tényleges munkaszerződést is meg kell vizsgálnunk. Az Mt. az időben elsőként kötött, keretjellegű szerződést tekinti munkaszerződésnek, amelynek problémátikus voltára a miniszteri indoklás alapján is következtethetünk: „A munkaszerződésnek nevezett megállapodás valójában egy keretszerződés a felek között, amelynek alapján állapodnak meg az egyes munkák megkezdése előtt...”. A „munkaszerződésnek nevezett megállapodás” lényegében egy szándéknyilatkozat, amelyben a munkavállaló általában bizonyos feladatok elvégzését vállalja díjazás ellenében. Egyes kritikák szerint a keretjellegű munkaszerződés saját definíciójának sem felel meg, hiszen nem keletkeztet munkavégzési, rendelkezésre állási, foglalkoztatási vagy bérfizetési kötelezettséget.

Az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója közötti megállapodás konkrét tartalma alapján kerül sor egy újabb, írásbeli szerződés megkötésére a felek között, amelynek tartalmára az Mt. 223. § (3) bekezdéséből következtethetünk, amely szerint a munkavégzés megkezdésének feltétele, hogy a felek megállapodjanak

- a. a szolgáltatás fogadójának személyében,
- b. a munkavégzési kötelezettség teljesítése során ellátandó munkakörben,
- c. az alpbérben,
- d. a munkavégzés helyében,
- e. a munkába lépés napjában,
- f. a munkavégzés tartamában.

A „felek megállapodása” ebben az esetben erősen szofisztikált, hiszen a munkavállaló vagy elfogadja a neki felajánlott munkát és a hozzá tartozó feltételeket, vagy nem. Az iskolaszövetkezet a munkavállalót legkésőbb a munkavégzési kötelezettség megkezdésével egyidejűleg írásban köteles tájékoztatni a munkavégzés helyén irányadó munkarendről, a bérfizetés napjáról, a munkakörbe tartozó feladatokról és az utasítást adó személyéről. Ez utóbbi tekintetében annak ellenére, hogy a munkavállaló felett a munkáltatói jogkört az iskolaszövetkezet gyakorolja, a szolgáltatás fogadóját utasítási jog illeti meg. A jogviszony jellegéből következően a munkavállaló munkavégzési kötelessége teljesítésének tartama alatt a szolgáltatás fogadója gyakorolja, illetve teljesíti azokat a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket, amelyek a munkavédelemmel, a nők, a fiatal munkavállalók, a

megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával, illetve a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatosak (Mt. 224. §).

Az iskolaszövetkezeti jogviszonyt, minthogy nagy hasonlóságot mutat a munkaerő-kölcsönzéssel, feltétlenül szükséges elhatárolni attól.

- Munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavállaló az őt ténylegesen foglalkoztató kölcsönvevő irányítása és ellenőrzése alá kerül, a munkavégzést a munkaerőt használó fél felügyeli, szervezi.
- Iskolaszövetkezet keretében végzett munka esetében viszont a munka irányítására, ellenőrzésére vonatkozó munkáltatói jogok nem szállnak át a megbízóra, ebben a helyzetben a megbízó csak a fizikai környezetet biztosítja a munkavégzéshez, de a munkavállalók továbbra is a szövetkezet (vagyis a jogi értelemben vett munkáltató) irányítása alatt maradnak.

Más atipikus munkavégzési formákhoz hasonlóan a törvény az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás esetében is rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét. Míg azonban például a részmunkaidős vagy a határozott időre vonatkozó foglalkoztatás esetében széles körű nemzetközi joggyakorlatot találunk, addig a speciálisan magyar intézménynek számító iskolaszövetkezeti foglalkoztatottakkal kapcsolatban ilyen joganyag nem áll rendelkezésre. Az iskolaszövetkezeti munkaviszony szigorúbb szabályozás alá esik, mint a munkaerő-kölcsönzés vagy a részmunkaidős foglalkoztatás, minthogy - szemben a kölcsönzéssel - az egyenlő bánásmódhoz itt semmilyen kivétel nem kapcsolódik.

A munkaviszonyt keletkeztető munkaszerződés(ek)hez hasonlóan a munkaviszony megszűnése sem mentes a jogi problémáktól. Előfordulhat olyan eset, hogy annak ellenére, hogy a munkavállaló 5 éves határozott idejű keretjellelű munkaszerződéssel rendelkezik, egyetlen napig sem végez munkát az iskolaszövetkezet keretein belül, mert a felek között nem kerül sor a „második” munkaszerződés megkötésére. Mivel ebben az esetben egyik félre sem hárulnak jogi kötelezettségek, a másik félhez intézett jognyilatkozat hiányában szinte automatikusan megszűnik a felek közötti munkaviszony. A konkrét feladat vonatkozásában a felek vagy közös megegyezéssel szüntethetik meg a megállapodást, vagy csak a munkaviszonyra vonatkozó keretjellelű munkaszerződésre is kiterjedően szüntethetik meg egyoldalúan a munkaviszonyt.

### *3.3.10.5 Iskolaszövetkezeti munkavégzés – ösztöndíjas foglalkoztatás*

A fogalmi elhatárolások körében meg kell különböztetnünk a diákmunkát, az iskolaszövetkezeti munkavégzést és a tanulmányi szerződéssel végzett munkát az ösztöndíjas foglalkoztatástól.

Az ösztöndíjas foglalkoztatás a munkaviszony munkavállalói oldala szempontjából mutat hasonlóságot a fenti foglalkoztatási formákkal. Közös elemük, hogy a munkavégzés és a tanulmányi előmenetel a jogviszonyban szoros kapcsolatban áll. Fontos azonban rögzítenünk, hogy míg diákmunka, iskolaszövetkezeti munkavégzés, vagy tanulmányi szerződéssel

egybekötött munkaviszony esetében olyan jogalanyok szerepelnek munkavállalói oldalon, akiknek a képzése folyamatban van, addig ösztöndíjas foglalkoztatott csak az lehet, aki felsőfokú tanulmányait már lezárta, a végzettséget megszerezte, a harmincadik életévét még nem töltötte be, és akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra.

A tanulmányi szerződés alapján a munkáltató arra vállal kötelezettséget, hogy a tanulmányok ideje alatt a munkavállalónak támogatást nyújt, míg a munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos ideig, de legfeljebb öt évig a munkáltatónál munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg [Mt. 229. § (1) bekezdés].

### **3.3.11 Távmunkavégzés**

A távmunka egy munkaszervezési mód, melynek lényege, hogy a munkavállaló számára biztosított a vállalati központtól eltérő helyen is egy olyan munkakörnyezet, ahol infokommunikációs eszközök segítségével egyes munkafadatait teljes értékűen el tudja végezni.

Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközökkel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.

A távmunka egyesíti az információs- és kommunikációs- technológiát a rugalmas munkavégzési hellyel. A munkavégzési hely és a központ közötti kapcsolatot számítógépen tartják fenn. A távmunka lényege nem csak az irodai környezettől távol (pl. munkavállaló otthonában vagy távmunka-házban) való munkavégzés, hanem az információs technológia alkalmazása is.

A munkaszerződés tartalmi elemei távmunkavégzés esetén:

- a felek adatai
- a munkavállaló munkaköre
- a munkavállaló alaphelye
- a munkavállaló foglalkoztatása távmunkavégzés keretében történik
- a munkavállaló munkahelyét: amennyiben nem rögzítik, akkor a munkavégzés helyének azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját a leggyakrabban végzi

Az új Mt. úgy szabályoz, hogy a munkaszerződésnek nem kötelező eleme a kapcsolattartás feltételeinek és a költségelszámolás módjának a megállapítása, viszont a munkavállaló továbbra is követelheti a távmunkavégzés során felmerülő és indokolt költségeinek a megtérítését. Ezért viták és félreértések elkerülése érdekében érdemes rögzíteni az eszközök biztosításának feltételeit, valamint a felmerült egyéb költségek viselését is.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavégzéshez, illetve a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató biztosítja. Ebben az esetben akár azt is előírhatja, hogy a munkavégzéshez használt technikai eszközöket a munkavállaló kizárólag munkavégzéshez használhatja. Munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállaló a munkavégzéshez használt technikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyal összefüggő anyagaiba.

A felek a munkaszerződésben megegyezhetnek a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlásáról, annak módjáról és feltételeiről is.

Munkáltató a kötelező tájékoztatáson felül köteles a munkavállalót tájékoztatni:

- a munkáltatói ellenőrzés szabályairól
  - a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használatának és a korlátozások szabályairól
  - arról a szervezeti egységről, amelyhez kapcsolódóan a munkavállaló a munkáját végzi
- Figyelemmel a munkavégzés sajátosságaira, a munkavállaló kötetlen munkarendben végzi feladatait. Ugyanakkor felek megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló kötött munkaidő-beosztásban látja el feladatát, ezzel is alkalmazkodva a munkáltatónál irányadó munkarendhez.

A törvény meghatározása szerint távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják. A távmunka tehát a munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel dolgozik. Például, távmunkás az az újságíró, aki otthonában, vagy az általa választott bármely más helyen írja cikkeit, és azokat a munkáltató által megadott határidőre, e-mailben küldi el.

A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei távmunkavégzés esetén: a felek adatai, a munkavállaló munkaköre, a munkavállaló személyi alapbére.

A feleknek kifejezetten meg kell állapodniuk arról, hogy a munkavállaló foglalkoztatása távmunkavégzés keretében történik, és ajánlott meghatározniuk:

- a munkavállaló munkahelyét: ha ezt a felek nem rögzítik, akkor a munkavégzés helyének azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját a leggyakrabban végzi,
- az eszközök biztosításának feltételeit, amennyiben azokat a munkáltató biztosítja,
- a felmerült egyéb költségek viselését.

A munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Figyelemmel a munkavégzés sajátosságaira, a munkavállaló kötetlen munkarendben végzi feladatait. Ugyanakkor felek megállapodhatnak abban is, hogy

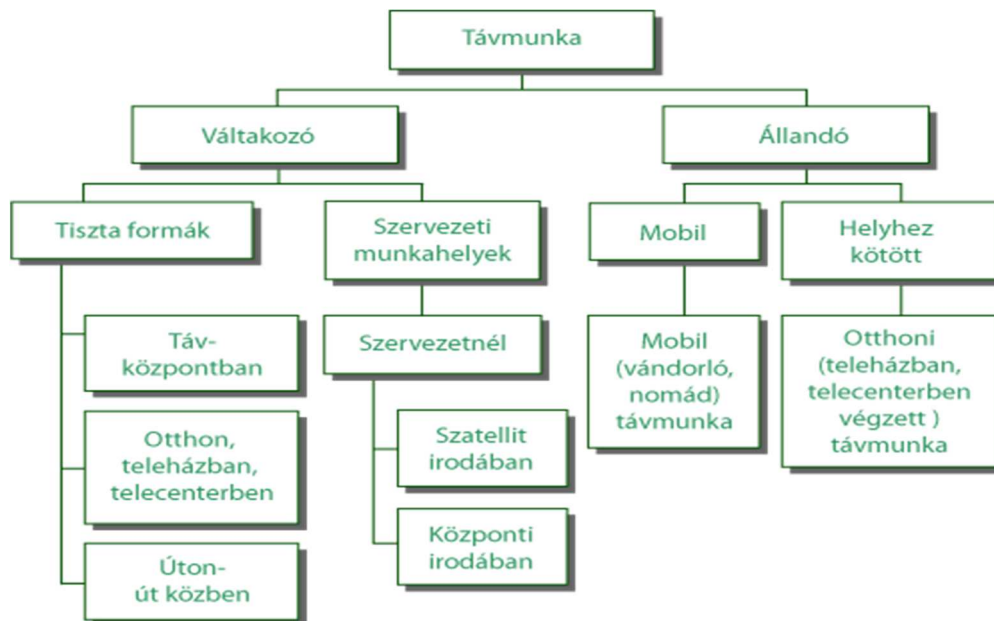
a munkavállaló kötött munkaidő-beosztásban látja el feladatát, ezzel is alkalmazkodva a munkáltatónál irányadó munkarendhez.

A munkáltatót a távmunkát végző munkavállaló felett is megilleti az ellenőrzési jog. A magánszféra védelme érdekében azonban ez az ellenőrzési jog csak bizonyos törvényi korlátok között gyakorolható. Az ellenőrzés módjáról és annak előzetes bejelentési határidejéről a felek egyezhetnek meg. Külön megegyezés hiányában viszont e kérdésekben a munkáltató dönt. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy (pl. családtagok) számára aránytalan terhet. Tilos tehát az előzetes bejelentés nélküli, vagy a munkaidőn kívül, éjszaka tartott ellenőrzés.

A távmunka fogalma az elmúlt bő két évtizedben jelentős változáson ment keresztül, igazodva a rugalmas munkavégzési forma sajátosságaihoz és fejlődéséhez, miközben maga a jelenség is számtalan tartalmi és fogalmi változást élt meg. Az informatika fejlődése gazdasági konjunktúrát eredményezett, egyben új munkavállalók bevonásának igényét teremtette meg (az érintett ágazatokban) a munkaerőpiacon. A munkaerő-hiány kielégítésére kevés idő állt rendelkezésre, egyben a munkaerőpiacra újonnan belépő munkavállalók elhelyezése, a munkahelyek szervezése, illetve szervezeti egységeken belül történő kialakítása is problémát okozott. A foglalkoztatás rugalmas formáinak alkalmazását, így a távmunka létjogosultságát is ez alapozta meg. A megfelelő szakképzettséggel, szaktudással rendelkező – többségében szabadúszó vállalkozók (a freelancerek) integrálódtak a munkaerőhiánnyal küzdő informatikai vállalkozások szervezeti egységeibe. (A szakzsargonon később őket nevezte e-lancereknek).

Világossá vált az is, hogy a távmunka sokféleképpen végezhető, ezek a formák több ponton hasonlítanak, de ugyanakkor különböznek is egymástól. Ez adhat magyarázatot arra, hogy miként létezhet egymás mellett annyiféle definíció, és hogy miért kell folyamatosan tágítani a fogalom határait ahhoz, hogy minél pontosabban meg tudjuk ragadni, és le tudjuk írni a jelenség lényegét.

#### ***4. ábra – Távmunka formái***



A nemzetközi kutatások a folyamatosan változó jelenség minél pontosabb megragadására törekedve a korábbi távmunka definíciók még szélesebb értelmű újrafogalmazásának szükségességét hangsúlyozzák.

A távmunka (telework, telejob, homejob) hagyományos definíciója két tényezőt emel ki: a távolságot és az infokommunikációs technológiai (IT) eszközök használatát. Eszerint a távmunka olyan rugalmas munkaszervezési és -végzési forma, amit a hagyományos vállalati központtól/ telephelytől távol, infokommunikációs eszközök segítségével végeznek.

A távingázás (telecommuting) kifejezés főleg Amerikában honosodott meg, s ma alapvetően a távmunka szinonímjaként, illetve a távmunka közlekedési aspektusait vizsgáló célzott kutatásokban használják, utalva arra, hogy az IKT eszközök által lehetővé tett távoli munkavégzésnél nem a munkás, hanem a munka az, ami ingázik. Jack Niellstől – akit a távmunka egyik atyjaként szoktak emlegetni – származik a kifejezés: a munka utazik!

Magyarországon a távmunka hivatalos, munkaügyi jogi szempontú meghatározását a 2004. évi XXVIII. törvény - a távmunka fogalmának több más jogszabályba való integrálásával együtt -, mint kerettörvény vezette be a magyar jogrendszerbe. Alapvetően a Munka Törvénykönyve kiegészítéséről van szó, amely X/A. fejezetében módosította az 1992. évi XXII. törvényt. A törvényi szabályozás alapjául az Európai Távmunka Megállapodás (2002. július 16, Brüsszel) szolgált.

A törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: „a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.”

Az Európai Távmunka Megállapodás a távmunka definícióján túl rögzítette a távmunka alkalmazásával kapcsolatos legfontosabb alapelveket: az önkéntességet, az eszközök biztosítását, a magánélet sérthetlenségét, a képzés lehetőségét, a kollektív jogok biztosítását, stb.

A törvény valójában nem magát a távmunkavégzés fogalmát definiálja, hanem azt határozza meg, hogy ki minősül távmunkát végző munkavállalónak. Az Munka Törvénykönyve (Mt.) módosítása a munkajogviszonyban végzett távmunkára terjed ki és munkaszerződés megkötését feltételezi. Mivel nem csupán foglalkoztatotti jogviszonyban végezhető távmunka, s az önfoglalkoztató, vagy nem az Mt. hatálya alá tartozó jogviszonyokban dolgozó távmunkások aránya Magyarországon kiemelkedően magas, a – jogszabályi keretekkel is alátámasztott – fogalom meghatározás további kiegészítése lehet szükséges. (A távollevők között kötött szerződésre vonatkozó feltételeket a 17/1999. (II. 5.) kormányrendelet szabályozza, e rendelet keretei között lenne érdemes megfontolni a távmunkára, e-munkára, munkaközvetítésre vonatkozó általános szabályok kidolgozását).

A megbízási szerződéssel történő foglalkoztatáshoz, vagy a vállalkozói szerződés keretében történő együttműködéshez (önfoglalkoztatáshoz) a jogviszony szabályozására a Polgári Törvénykönyvet (Ptk.) kell alapul venni.

Tehát távmunkának tekinthető minden olyan, a munkát adó fél működési körébe tartozó rendszeres munka, amit a munkát adó féltől térben távol eső helyen, infokommunikációs eszközök igénybevételével végeznek, s amelynél a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítják. A jogi terminológián túlmutatóan azonban a távmunka alkalmazása alapvetően a munkafolyamatok megszervezésének alternatív, modern informatikai eszközök használatával végzett formáját értjük. A távmunka (összetettebb értelemben a telekooperáció és telekollaboráció) lényege tulajdonképpen a human resources (HR), vagyis az emberi erőforrások modern szervezése.

### **3.3.12 Bedolgozói munkaviszony**

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkáltató utasítási joga is korlátozott, csak az alkalmazható technológiát és a munkavégzés módját szabhatja meg.

A munkavégzés helye nem a foglalkoztató székhelye, hanem a bedolgozó lakóhelye, vagy más általa a munkavégzés céljára biztosított helyiség, ám a bedolgozó munkáját saját munkaeszközzel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a foglalkoztató közvetlen irányítása nélkül végzi.

A munkavállaló munkarendje kötetlen, ezzel szemben azonban felek a munkaszerződésben más munkarendet is megállapíthatnak.

Mivel a munkavégzés jellemzően a munkavállaló lakhelyén és eszközeivel történik, a munkáltató köteles megtéríteni a munkavégzés során felmerült költségeket. Amennyiben a tényleges költség nem állapítható meg, a munkáltatónak átalányt kell fizetnie, azonban annak sincs akadálya, hogy a feladatok ellátásához szükséges eszközöket a munkáltató biztosítsa.

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás elemeit a foglalkoztató állapítja meg. A foglalkoztató a teljesítménykövetelmény megállapításánál a munkaviszonyban állókhoz képest kedvezőtlenebb feltételeket nem köthet ki. Ennek megfelelően a teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy 100 % teljesítmény mellett, a teljes munkaidőnek megfelelő munkavégzés esetén legalább a minimális munkabért, illetőleg rövidebb munkavégzés esetén legalább ennek időarányos részét a díjazás elérje.

A távmunkához hasonló foglalkoztatási forma a bedolgozói munkaviszony. Itt sem a munkáltató által biztosított helyen történik a munkavégzés, azonban nem az informatikai eszközök használata, hanem az ellátott munka jellege teszi lehetővé, hogy a munkavállaló nem üzemi körülmények között és nem állandó irányítás, felügyelet mellett dolgozik. A bedolgozó mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet (pl. kisebb összeszerelést) lát el, tipikusan a saját eszközeivel, saját otthonában. Díjazását pedig az előállított termék mennyisége alapján kapja.

Eltérő megállapodás hiányában a munkahely a munkavállaló lakóhelye, a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik, és a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel, kötetlen munkarendben végzi.

A munkaszerződés kötelező elemei bedolgozói munkaviszony esetén:

- a felek adatai
- a munkavállaló munkaköre
- a munkavállaló teljesítménybére
- a munkavállaló által végzett tevékenység meghatározása
- a munkavégzés helye
- a munkavállalót megillető költségtérítés fizetésének módja, mértéke

Mivel a munkavégzés jellemzően a munkavállaló lakhelyén és eszközeivel történik, a munkáltató köteles megtéríteni a munkavégzés során felmerült költségeket. Amennyiben a tényleges költség nem állapítható meg, a munkáltatónak átalányt kell fizetnie, azonban annak sincs akadálya, hogy a feladatok ellátásához szükséges eszközöket a munkáltató biztosítsa.

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás elemeit a foglalkoztató állapítja meg. A foglalkoztató a teljesítménykövetelmény megállapításánál a munkaviszonyban állókhoz képest kedvezőtlenebb feltételeket nem köthet ki. Ennek megfelelően a teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy 100 százalékos teljesítmény mellett, a



teljes munkaidőnek megfelelő munkavégzés esetén legalább a minimális munkabért, illetőleg rövidebb munkavégzés esetén legalább ennek időarányos részét a díjazás elérje.

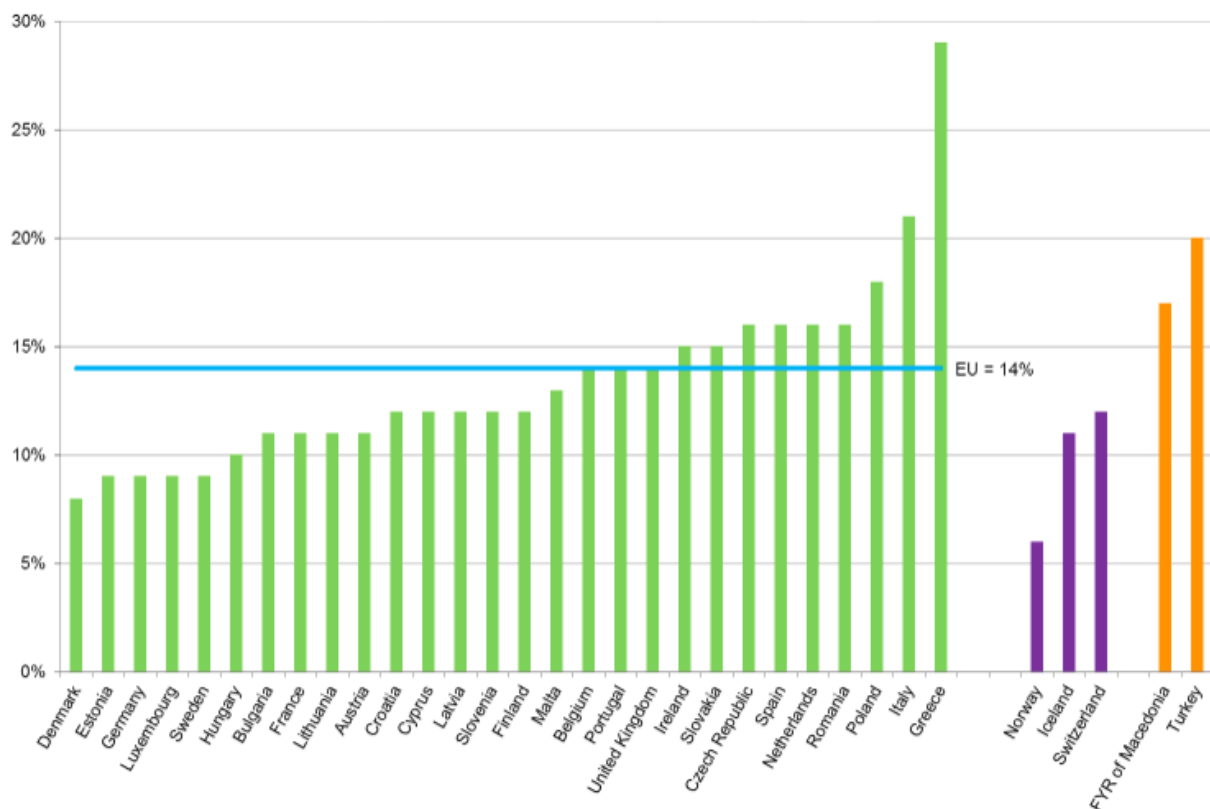
## 4 Működő Önfoglalkoztatási modellek

A vidéki foglalkoztatás egyik fontos eleme az önfoglalkoztatás, melynek kialakulása a térségben még az általános tendenciáknál is bonyolultabb, speciálisabb. Hogy értve a háttérrel tudjuk számba venni a helyzetet, megtalálni a lehetőségeket és konkrét projektötleteket tudjunk reálisan ajánlani fontos a helyzetelemzés.

### 4.1 Önfoglalkoztatás helyzete kitekintés

Az Európai Unióban élő 15 és 64 év közöttiek közül 30,6 millió önfoglalkoztatott volt 2016-ban. Az önfoglalkoztatás így (a szóban forgó korosztályban) a teljes foglalkoztatás 14 százalékát adta. Az önfoglalkoztatottak 67 százaléká férfi, 55 százaléká 45 éves vagy annál idősebb volt. 35 százalékuk rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 71 százalékuk nem foglalkoztatott senkit.

### 5. ábra -Önfoglalkoztatottak aránya az EU egyes tagországaiban a 15 és 64 év közöttiek közül



Az önfoglalkoztatás jellemző területei (uniós szinten):

- nagy- és kiskereskedelem, gépjármű-szerelés: 4,8 millió fő, az önfoglalkoztatottak 16 százaléká;
- mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászat: 4,4 millió fő, 14 százalék;

- építőipar: 3,9 millió fő, 13 százalék;
- tudomány, technika: 3,7 millió fő, 12 százalék.

A legtöbb önfoglalkoztatott Görögországban dolgozott (az összes foglalkoztatott 29 százaléka), Olaszországban 21, Lengyelországban 18 százalékos volt 2016-ban az arányuk. 10 százalék alatt volt az önfoglalkoztatási ráta öt tagállamban: Dániában (8 százalék), illetve Németországban, Észtországban, Luxemburgban és Svédországban (mind 9 százalék). A sorban Magyarország következik, kerekén 10 százalékkal.

## 4.2 Megyei és járási folyamatok a munkaerőpiacon

A munkaerőpiacon országosan és helyben jelentős változások zajlottak a rendszerváltást követő közel 30 évben.

A következőkben a „Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020” TOP-5.1.1-15-BA1-2016-00001 Foglalkoztatási Stratégia és Akcióterv 2017 helyzetelemzése alapján emelünk ki fontos tendenciákat, tényeket a megye munkaerő piaci helyzetére vonatkozóan.

„Az egykori nehézipari központi szerep megszűnésével a munkaerő-piacon tömegesen jelentek meg az alacsony képzettségű, vagy nem megfelelő, nem keresett szaktudással rendelkező munkavállalók. A magasabb hozzáadott értéket előállító vállalkozások számára ezért sem volt vonzó Baranya megye.” 12. o

„Az elvándorlás hatása a munkaerő kínálat struktúráját is megváltoztatta, mivel elsősorban a fiatalabb, valamivel az átlag képzettség feletti képzettségű, piacképesebb szaktudással rendelkező, dolgozni is képes és hajlandó emberek költöztek el az ország több lehetőséget kínáló térségeibe, vagy külföldre. Ez azt eredményezte, hogy a megyében maradt lakosságban növekszik az idősebb, alulképzett, vagy nem piacképes szaktudással rendelkezők aránya.” 13.o.

„A Hegyháti, Sellyei és Siklósi járásk területén a legfeljebb általános iskolai végzettségűek aránya 50% felett van a nyilvántartott álláskeresők között. A legmagasabb, 58%-os arányt a Hegyháti járásban regisztrálták” 14.o.

„A teljes Baranya megyére vonatkoztatva elmondható, hogy a népesség felénél többen nem dolgoznak állandó bejelentett munkahelyen. Ez az adat azért fontos, mert ez mutatja meg a függőségi arányt a megyében. Ebben a mutatóban természetesen szerepel az inaktív munkaképes korúak, a regisztrált álláskeresők, valamint a munkaképes kor alatt vagy felett lévők száma is. Amennyiben ebből kivesszük Pécs és a Pécsi járás mutatószámait, sokkal rosszabb képet kapunk a megye maradék területére vonatkoztatva.” 15. o.

„Ez azt jelenti, hogy egy foglalkoztatottól több, mint egy ember függ átlagosan”. 16. o.

#### **4.2.1 A vállalkozások helyzete**

„A helyzetfeltárás része a vállalkozások helyzetének bemutatása. Bízatónak tűnt a 2011 – 2013 közötti tendencia, amikor is a regisztrált vállalkozások száma nőtt. 2013 óta azonban megállt a növekedés, egy dinamikus egyensúly jött létre a vállalkozások alapítása és megszűnése (elköltözése) tekintetében. A megye egészére nézve a vállalkozások tevékenység besorolás szerinti megoszlásának maximuma a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat; a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység és a kereskedelem, gépjárműjavítás tevékenységi ágakban van.” 19. o.

„Társas vállalkozások tekintetében 90 százalék feletti a 10 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató mikrovállalkozások aránya, a 200 fő felett foglalkoztató közepes, vagy nagyvállalkozások pedig kevesebb, mint 1 százalékkal vannak jelen Baranya megyében.” 19. o.

#### **4.2.2 Gazdálkodási szerkezet**

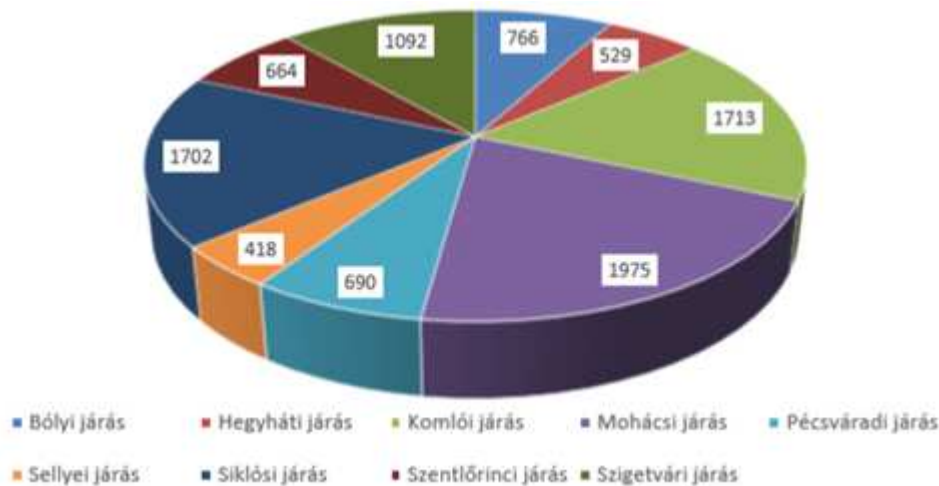
„Baranya megyében az iparban tevékenykedő gazdasági szervezetek aránya csak 4 százalék. Az iparban foglalkoztatottak, valamint a jövőben várható új munkahelyek száma az ipari szektorban nagyon alacsony.” 43. o.

„Az élelmiszeripar és feldolgozóipar szempontjából már nagyobb esélyei vannak Baranya megyének a fejlődésre. Ennek lehetőségét a mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban tevékenykedő gazdasági szervezetek megyei szinten kiemelkedően magas száma adja meg. A megye gazdaságfejlesztési stratégiájában ezt az ágazatot érdemes kiemelten kezelni, mert egy kitörési pont lehet” 43.o.

#### **4.2.3 A vállalkozásokon belül az önfoglalkoztatás helyzete**

Az önfoglalkoztatás helyzetéről a helyzetelemzés a következő megállapításokat teszi: „a mezőgazdaságban tevékenykedő vállalkozások gazdasági súlya jelentős, viszont túlnyomó többségük önálló vállalkozóként működik. Ezért nagy részüket a rendszer nem működő vállalkozásnak minősíti. Az agrárágazat eltartó képességének becslésénél azt is figyelembe kell vennünk, hogy az ilyen önálló vállalkozások gyakorlatilag önfoglalkoztatást jelentenek. Amennyiben az ilyen önálló vállalkozók lehetőséget kapnának a vállalkozás fejlesztésére, nagy számuk miatt jelentős foglalkoztatási potenciált jelenthetnének Baranya megyében.”49.o.

6. ábra – Vállalkozások megoszlása járások szerint (db)



#### 4.2.4 A Hegyháti Járás munkaerőpiaci helyzete

A válság időszakában kiemelkedő munkanélküliség jelentősen csökkent, a munkaerőpiaci kereslet nőtt, de ez a vidéki térségben is csak bizonyos területeken jelent új és biztos háttérű foglalkoztatást.

Az önálló vállalkozások száma a megyében a legmagasabb a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat területén. 14375 bejegyzett önálló vállalkozás 2018 szeptemberében (STADAT 2018. június 30). Ennek értelmezéséhez tudnunk kell, hogy az őstermelők is ebbe a kategóriába számítanak.

Specifikus, releváns jellemzők a Baranya Paktum elemzésében:

- A Hegyháti járás gazdasági szerkezetét megvizsgálva látható, hogy az ipar részaránya alacsony, a szektorban tevékenykedő vállalkozások részesedése az építőiparral együtt sem éri el a 10%-ot az összes regisztrált vállalkozáshoz viszonyítva. A mezőgazdasági ágazat abszolút túlsúlyban van a járásban regisztrált gazdasági szervezetek között.
- A Hegyháti járás nemcsak Baranya megye, hanem az ország egyik leghátrányosabb helyzetű járása. Településszerkezete aprófalvas, közlekedési viszonyai kedvezőtlenek. Az ipar telepítési tényezői hiányosak, továbbá a turizmus lehetőségei sem megfelelően kihasználtak.
- A térségből a fiatalok és a szakképzett munkaerő elvándorlása következtében kiemelkedően magas (58,3%) a regisztrált álláskeresőkön belül az alacsony végzettségűek (legfeljebb 8 általánost végzettek) aránya.
- Helyi munkalehetőségek hiányában magas és egyre növekvő a munkavállalás miatt naponta ingázók száma is. A foglalkoztatottak 46%-a a lakóhelyétől eltérő településre jár dolgozni. Főbb irányok: Pécs, Komló, Dombóvár, Kaposvár.

- Néhány hektáros iparterülete (3 betelepült vállalkozóval) van a járási székhely településnek, de ipari park címe nincsen a területnek.
- Hangsúlyos: mezőgazdaság, élelmiszeripar, építőipar, gépipar.
- Idegenforgalom, vendéglátás gyakorlatilag nincsen. 99-100.o.

Fontosnak gondoljuk a Paktum által megfogalmazott jelen és jövőbeni lehetőségek, stratégiai és operatív javaslatok bemutatását is.

#### Lehetőségek a jelenben

- Elsődlegesen a helyi mezőgazdasági termékek és a falusi turizmus jelenthet kitörési lehetőséget.
- Lehetősége van arra, hogy kihasználja a nagyvárosok közelségét (ugyanakkor megnyugtató távolságát is).
- A mágocsi vállalkozói közösség szervezeti és szervezési lehetőségeket biztosít.

#### Lehetőségek a jövőben

- Ösztöndíjrendszer kidolgozása a fiatalok és a szakképzett munkaerő helyben tartása érdekében.
- A demográfiai folyamatok és a helyi szükségletek okán egy idősgondozással foglalkozó intézmény létrehozása.
- Geotermiai lehetőségek gazdasági célú kihasználása (pl. üvegházi zöldségtermelés).
- Felszíni vizek hasznosítása gazdasági célra (halastó vagy mini-erőmű létesítése).

#### Szükséges stratégiai és operatív lépések

- Iparterületek, Ipari Park kialakítása.
- A vállalkozások működési környezetéhez szükséges infrastrukturális fejlesztések.
- Járási fedett piac kialakítása, ahol a helyi termelők értékesíthetik portékáikat.
- Zöldség- és gyümölcsfeldolgozó üzem létesítése, a helyi termékek helyben történő felhasználása érdekében (ami a helyi termék hozzáadott értékét, így jövedelmezőségét is pozitívan befolyásolja).
- Élelmiszeripari komplex fejlesztések.
- Vállalkozói közösségek szervezése mezőgazdasági és gépipari ágazatok köré.” 100.o.

A Paktum által felvázolt utak részben összecsengenek a jelenleg is meglévő önfoglalkoztatási formákkal, kezdeményezésekkel, lehetőségekkel.

#### 4.3 Adalékok az önfoglalkoztatás helyzetéhez európai összehasonlításban, és hazai elemzések tükrében

Elsőként a munkahelyteremtésre javaslatot tevő dokumentumok áttekintése 2005-től című tanulmány (3K Consens Iroda 2011) egyik fontos megállapítását érdemes szemünk előtt tartani. Eszerint „más a helyzet a tőke-, invenció-, tudás és szellem hiányos hazai és más Közép kelet Európai térségekben, ahol a jövedelemtermelő képesség alacsony, kevés a vállalkozás, a vállalkozások piacképessége is gyenge, s végül ez határozza meg az alacsony foglalkoztató képességet, a magas munkanélküliséget”.

A tanulmány a hazai dokumentumok elemzése fejezetében így fogalmaz az önfoglalkoztatásról (42. old.)

„A mikro vállalkozásokon belül az önfoglalkoztatás a legbizonytalanabb vállalkozói kategória abban az értelemben, hogy:

- Sokan közülük nem is tekintik magát vállalkozónak
- A gazdasági tevékenység nem válik el a háztartás gazdálkodásától
- Sokak közülük valójában egy-egy vállalkozás alkalmazottjai. E pozíció „csak” azért jött létre, mert a tulajdonképpeni alkalmazó a munkát terhelő adókat és általában a munkaügyi adminisztrációt át kívánja hárítani az „alkalmazottra” azzal, hogy önfoglalkoztató (egyéni vállalkozó) pozícióba kényszeríti.”

Ugyancsak az önfoglalkoztatás speciális hazai nehézségeire mutat rá, hogy bár már 2010-től sokféle formában támogatta az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ), az akkori foglalkoztatáspolitikai egyik megvalósítója az egyéni vállalkozásokat

- önfoglalkoztatás támogatása max. 2 millió (2010), 3millió (2011) kamatmentes, visszatérítendő tőkejuttatás a beruházás 80%-ra
- vállalkozás alapítása vissza nem térítendő támogatás maximum 6 hónapra
- és ezek a támogatási formák és források azóta is bővültek, de ez a helyzeten jelentősen nem változtatott, a dél-Dunántúli Régióban pedig a szinte csak a mezőgazdaság területén éltek ezzel a lehetőséggel.

A korábban már idézett tanulmány a következőket jelöli meg a vállalkozóvá válás akadályaként.

„Ma már közhelynek számít, amit dr. Soltész Anikó és a 2008-ban a nemek közötti vállalkozói egyenlőség kutatása kapcsán a Magyar Nemzeti Jelentés szerzői megfogalmaztak, miszerint

- A vállalkozói ismeretek, az önfoglalkoztató és mikro vállalkozások körében nagyon alacsony szinten állnak

- A vállalkozással kapcsolatos ismeretek középiskolai szinten csak bizonyos képzési típusokhoz tantárgyszerűen, mint elsajátítandó tudásként kapcsolódnak
- A vállalkozói készségek felkeltésére és kifejlesztésére irányuló tréningek az elmúlt évtizedben csak folszerűen – gyorsan elhasznált pályázati pénzekre támaszkodva – jelentek meg egy-egy középiskolában. „

A FIVOSZ (Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége) 2011-ben a fiatalok körében végzett felmérése a „Vállalkozói utánpótlás nélkül nem lesz növekedés” című cikkének adatai szerint „a mintegy 2,3 millió 15-34 éves fiatal csupán 4 %-a mutat készséget arra, hogy önálló vállalkozásba kezdjen. A felmérés szerint ennek legfőbb oka, hogy a képzésben - ha egyáltalán részesülnek ilyenben a még tanuló fiatalok- főként „unalmas” elméleti képzést kapnak, s nincs módjuk arra, hogy gyakorlatias tapasztalatokat szerezzenek.”

Harmadszor egy a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara konzorciumi partnerségében lebonyolított INTERREG projekt zajlik 2014 – 2020 között.

A projekt a fiatalok vállalkozóvá válását hivatott támogatni komplex képzésekkel, tananyaggal, gyakorlati segítséggel. A projektet a mi térségünkben is bemutattuk népszerűsítettük, de a résztvevők között így sem voltak a mi hátrányos helyzetű térségünkből jelentkezők.

Negyedszer a jelenleg is zajló Baranya Paktum titkárságától kértünk adatokat arra vonatkozóan, hogy térségünkből a jelenleg rendelkezésre álló támogatásokkal éltek-e a vállalkozások. Az adatok szerint bár erre lehetőség lett volna, de egyetlen pályázó sem volt.

#### **4.4 A térségben jelenleg fellelhető önfoglalkoztatási formák, kezdeményezések**

##### **4.4.1 Pulyka- és csirke nevelés, élőállat termeltetés integrátori háttérrel**

Az Észak Hegyháti Mikrotérség egyik legjelentősebb „munkaadója” az Y Pulyka Kft, amely ma már az Y Takarmányipari Kft nevet viseli. Az 1991-ben létrejött Társaság eredeti fő tevékenysége az élőállat nagykereskedelem ezen belül is a pulyka termeltetés, felvásárlás volt. Tevékenységüket 1995. évben bővítették állatgyógyászati készítmények, vitaminok, fertőtlenítőszeresek forgalmazásával. Az Y Pulyka Kft. gazdasági életében óriási jelentőséggel bírt a Mágocsi Takarmánykeverő Üzem 2006. év végi megvásárlása, amellyel új lehetőségek nyíltak a Társaság előtt. A pulykák mellett broiler csirkéket is termeltet és értékesít, és a Babirád Kft. 2017. évi beolvadásával, (amely vágóhidat üzemeltetett Mágocson) a csirke és pulykatartás területén a takarmánytermeléstől, az élőállat termeltetésen át a vágóhídi és kereskedelmi tevékenységgel teljes körben foglalkozik az ágazattal.

A Társaság működése 3 viszonylag jól elkülöníthető tevékenységet ölel fel, ezek:

- Élőállat nagykereskedelem, pulyka termeltetés



- Takarmány gyártás és értékesítés
- Fuvarozás, egyéb tevékenység

A Társaság országos piaci részaránya évről évre nő - jelenleg kb. 25%.

A Kft keverő üzeme 2007-óta ISO 22000-es minősítéssel rendelkezik, mely jelentősen növeli a takarmánygyártás biztonságát (nyomon követés).

A kész táp 90-95%-át 5 az Y Pulyka Kft tulajdonát képező járművel juttatja el az állattartókhoz. Egy-két nagyobb és távolabbi termelő saját járművel szállítja el a takarmányt.

Mindegyik tevékenységet magas szinten végzi, az előző két évben a Mosonmagyaróvári Egyetemmel való együttműködésben K+F területen is jelentős fejlesztést dolgoztak ki a takarmányhoz adható természetes adalékanyag kikísérletezésében, ami a pulykák gyakori elhullásához vezető aorta repedést és korai szívhalált előzheti meg.

A cégcsoport 165 főt foglalkoztat, emellett 100 telephelyen 70 partnerrel termeltet.

Mivel a térségben elsősorban a pulyka nevelés az önfoglalkoztatás egyik lehetséges formája, a továbbiakban ezt a folyamatot mutatjuk be.

A Cég cca. 70 termelővel áll szerződéses kapcsolatban, ami azt jelenti, hogy mint termeltető társaság, partnereinek folyamatosan biztosítja a pulyka (napos állat, vagy más néven napos pipe) alapanyagot valamint a felnevelésükhöz szükséges takarmányt.

A partnerek részben társaságok, részben önfoglalkoztató vállalkozók. A velük szemben támasztott elvárások nem speciálisak. A partnereket (különösen az egyéni vállalkozóknál) a cég tanítja be. Amit elvárnak

- állatszeretet
- odafigyelés
- gondosság, azonnali jelzések az integrátor felé
- magas színvonalú kifogástalan minőségű tartási körülmények biztosítása.

Jelenleg a cég évi másfél millió pulykát állít elő, melyek közül minden harmadikat saját telephelyein neveli, a többit termelteti.

A cég a partnerei által felhízlalt pulykákat EU-s minősítésű baromfivágóhidak felé értékesíti, főként a hazai piacon, de külföldre is szállít.

Ez az évtizedek óta bejáratott rendszer most beállt, az értékesítésnek jelenleg nincsenek korlátai, de új tendenciaként megjelent, hogy a vágóhidak is elkezdtek termeltetni (mivel így magasabb a költséghatékonyság).

Ez a további terjeszkedést gátolja a jelenlegi infrastruktúrával, így a pulyka kihelyezést most nem tervezik bővíteni.

Ugyanakkor a cég új üzem indítását tervezi a térségben az alsómocsoládi volt téglagyár területén, ami brojlercsirke vágására lesz alkalmas.

A brojlercsirke ágazatban jelenleg 4,2 millió állatot nevelnek, melyből 430 ezer darabot állítanak elő saját telephelyen a többi partnerekkel neveltetik. Ha létrejön az új üzem, ami leg hamarabb 2020-ban valósulhat meg, akkor a csirketermelésben várható bővítés a beszállítói oldalon és helyben 40 fő számára új munkahely teremtését is tervezik.

#### ***4.4.2 További lehetőségek, melyek az önfoglalkoztatást segíthetik:***

A mikrotérségben több olyan nagyobb vállalkozás van jelen, amelyek beszállítóként örömmel várná a helyben termelt élelmiszer alapanyagokat, és több olyan kezdeményezés, ami hozzájárulhatna a helyi gazdaság bővítéséhez.

##### ***4.4.2.1 Puchner Kastélyszálló és Reneszánsz Élmenybirtok***

A bikali Puchner Kastélyszálló és Reneszánsz Élmenybirtok a Dél-Dunántúli Régió egyik legnagyobb forgalmat bonyolító turisztikai vállalkozása. A kastélyszállóban töltött vendégéjszakák száma évek óta a harmadik a régióban, csak Pécs és Harkány előzi meg. A vendéglátásban és az Élmenybirtokon kereskedelmi forgalomba kerülő kézműves termékek terén is a tulajdonos preferálja/preferálná a helyi vállalkozókat. Megkeresésünkre rendelkezésre bocsátotta a konyha által felhasznált azon termékek fajtáját és mennyiségét, melyeket helyi vállalkozásoktól is szívesen vásárolnának, ha a beszállítók vállalni tudják a rendszeres időbeni pontos szállítást, a termékek megfelelő formában és minőségben való biztosítását.

##### ***4.4.2.2 Mágocsi Tejfeldolgozó üzem***

Ugyancsak beszállítókat keres a jelenleg építési szakaszban jár a Mágocsi Tejfeldolgozó üzem, amely a tervek szerint a következő évtől sajtokat és ízesített joghurtokat tervez előállítani az ugyancsak a vállalkozás által működtetett Tehénészet GMO mentes tejtermelésére alapozva. A tulajdonosokkal való folyamatos konzultációban egyértelművé vált, hogy ők is szívesen vásárolnának helyi termelőktől, természetesen elvárva a magas minőséget, a megbízható alapanyag beszállítást. Feldolgozott terméként lekvárokat szeretnének használni termékeik előállításához, melyről a bikali Brezik Szociális Szövetkezettel konkrét egyeztetéseket folytatnak. Emellett a sajt készítéshez lilahagymát és fűszernövényeket is szeretnének felhasználni, melyekhez várnak helyi beszállítókat.

#### 4.4.2.3 *Közösségi Vállalkozás*

Az alsómocsoládi Jövő Szövő 2 projekt a Közösségi Vállalkozás szervezésével szeretné segíteni a népességcsökkenést, ösztönözni a betelepedést. Az ezzel kapcsolatos pályázati kiírás szerint:

- Akiknek erre affinitása van, azok összefognak, és közösen, vagy egymást segítve gazdálkodnak. Ezzel emelve az önellátásukat, valamint a Magunk kenyeren programban – akár annak tovább fejlesztésével- őstermelőként vagy/és kistermelőként a felesleget vagy árutermelésre szánt terményeiket értékesítik a helyi piacon.
- Amennyiben szeretnének külső piacra is termelni, akkor összefoghatnak termékeik értékesítésére, ennek során csatlakozhatnak az alsómocsoládi helyi termék brand gazdagításához.

#### 4.4.2.4 *Helyi termékek előállítás, értékesítése*

A 2014-ben létrejött Észak Hegyháti Mikrotérségi Unió egyik célkitűzése volt a helyi termékek népszerűsítése, a termelők összefogása, a piacra jutás segítése, ezzel is segítve a helyi kötődést, és a kifelé való megmutatkozást. A termelők felmérése után konkrét lépéseket tettek annak érdekében, hogy minél sokszínűbb termékkínálat alakuljon ki, hogy ezeken keresztül is bemutatásra kerüljenek a térség értékei, hogy az előállítók minél több bevételre tegyenek szert, ezzel is erősítve a helyi gazdaságot. A helyi termék munkacsoport közös megbeszélései, a számukra tartott stratégiai tervező tréning mellett rendszeres árusítási alkalmak feltárása, szervezése is segítette a folyamatot. (Családi Napok, Falunapok, Bikali kézműves vásár, árusítási helyek megkeresése, termékek bemutatása a Natúrparki rendezvényeken, Mikrotérségi Adventi Vásár szervezése). Az ösztönzés másik formája volt egy „helyi termék csomag” összeállítása, és az önkormányzatok támogatásával csomagok vásárlása ünnepi alkalmakra, a termékek és a termelők megismertetése, bevezetése. Ezzel elindult egy olyan folyamat, melynek eredményeként ma már bővült a helyi termékek köre és változatossága, 4 fő kezdett vállalkozói formában is foglalkozni a termékek előállításával. Ez a folyamat is lehetőséget ad annak végig gondolására, hogy közülük többen önfoglalkoztatóvá válhassanak. Ezt segítheti a Brezik Szociális Szövetkezet védjegye, valamint a Kapos-Hegyhát Natúrparki termék védjegy teljes kidolgozása, bevezetése, összehangolása (Mindkettő az előkészítés szakaszában van).

#### 4.4.2.5 *REL Helyi piacok projekt*

A Mecsek Völgyiség-Hegyhát LEADER Egyesület, (melynek a térség településeiről mindhárom szektorból vannak tagjai) kezdeményezett egy pályázatot a rövid ellátási lánc kialakítására REL Helyi piacok projekt keretben, ami beadásra, de később visszavonásra is került. A projekt címe:

Mecsek-Völgység-Hegyhát Egyesület területén a helyi termékek piacra jutásának az elősegítése, együttműködések ösztönzése. A tervekben szerepelt: A REL csoport megalakítása, a csoportban tevékenykedők termékeinek népszerűsítése marketing tevékenység keretében. Helyi termék ügynökség létrehozása, web-es értékesítés, egyéb marketing tevékenység végzése, telephely fejlesztés, eszköz és járműbeszerzés, védjegy kialakítás. A csoportban 4 szociális szövetkezet, 4 őstermelő és 2 egyéni vállalkozó volt.

**Mindegyik bemutatott önfoglalkoztatást támogató, ösztönző lehetőség akkor tudna kiteljesedni, ha lenne, vagy létrejönne egy az integrációt és mögötte a folyamat mindegyik elemét (folyamatos szükséges helyzetelemzések, és stratégia alakítás, képzések, pályázatok koordinálása, piacfeltárás és építés, marketing) felvállaló szervezet. Az utoljára említett REL-ben szereplő szociális szövetkezetek közül két szervezet is rögzítette alapító okiratában az integrátori szerepkört, de a gyakorlatban ezek még csak kezdeti stádiumban, vagy korlátozott körben, részterületeken indultak el.**

## 5 Mi szükséges az önfoglalkoztatási modellekhez

Az önfoglalkoztatási modellek elemzése alapján négy tipikus modellt azonosítottunk, amelyek a célpiacban, a létrehozásban és a működésben különböznek egymástól:

- **Helyi piacra termelő, vagy szolgáltatást nyújtó, saját munkaerejére alapuló önfoglalkoztatási modell.** A modell szereplői elsődlegesen maguk végzik a termelést vagy a szolgáltatást, illetve maguk is értékesítenek. Időszakosan igénybe vesznek külső erőforrást. Ide tartoznak a helyi szolgáltatók, kiskereskedők (például: fodrász, kisboltok, asztalos), illetve a helyi kistermelők. Az árat és profitot a vásárlóerő függvényében az önfoglalkoztató határozza meg.
- **Külső piacra termelő, vagy szolgáltatást nyújtó, saját munkaerejére alapuló önfoglalkoztatási modell.** Az előző modellhez képest a fő eltérés az értékesítési csatorna. Az önfoglalkoztató vagy személyesen viszi külső piacra, vagy az internet segítségével értékesíti a termékeket, szolgáltatásokat. Ez a modell átlép a helyi vásárlóerő korlátjain.
- **Egy vállalkozás által integrált termelők (háztáji modell 1.),** jellemzően mezőgazdasági területen, de a kis- és kézművesipar, feldolgozóipar bármely szektorában is lehetséges. Az integrációt szervező vállalkozó biztosítja az alapanyagot, a szakmai ismeretek és az értékesítést. Az integrált önfoglalkoztatók saját munkájukat értékesítik a modellben. Ebben a formában a megtermelt termékek profitját a vállalkozó határozza meg.
- Az önfoglalkoztatók, vagy a helyi, térségi közösség (például: szociális szövetkezet, közösségi vállalkozás) által szervezett az értékesítést, piaci kapcsolatokat, szakmai vezetést ellátó **szövetkezet által integrált önfoglalkoztatói modell (háztáji modell 2.).** A szövetkezet működési költségeit a szövetkezet tagjai fizetik, illetve az értékesítési árbevétel fedezi. Ebben a modellben az előző modellhez képest az integrátor vállalkozás profitja nem terheli a költségeket, azonban a vállalkozás piaci jelenléte, értékesítési csatornái is hiányoznak.
- Helyi vagy a térségen kívüli piacra dolgozó **szabadúszó,** jellemzően szellemi foglalkozást végző önfoglalkoztató (például: programozó, tanácsadó, fordító). A modell elsősorban a digitális technológiákra és azok által biztosított lehetőségekre épül.

A sikeres önfoglalkoztatási modelleket több tényező határozza meg, amelyek ismerete alapján eldönthető, hogy az adott körülmények között melyek lesznek a sikeres modellek. A főbb meghatározó tényezők a következők:

- **Piac, piac ismeret, piacra jutás** – A legtöbb vállalkozás a piaci információk és ismeretek hiánya, vagy nem ellenőrzött adatokra, információkra alapuló fejlesztési döntések okozzák. Az önfoglalkoztatás esetében a vállalkozónak nincs pénzügyi erőforrása, vagy

ismerete piackutatások elvégzésére, vagy piaci információk megvásárlásához. A piac ismeretének hiányában, vagy nem megfelelő értékesítési csatorna esetén a önfoglalkoztatók nem jutnak jövedelemhez. A piac ismeretének és piacra jutás kockázatát csökkenti z integrációban való működés, a háztáji modellek.

- **Vállalkozói kompetencia, attitűd** – Az önfoglalkoztatás sok önállóságot igényel, minden modell esetében fontos az egyéni időbeosztás, a fókuszálása képessége. Sok önfoglalkoztató otthoni környezetben végzi munkáját.
- **Finanszírozás** -
- **Tevékenységhez szükséges szakmai ismeretek** -
- **Tevékenységhez szükséges infrastruktúra, eszközök** -

## 6 Önfoglalkoztatási modellek

### 6.1 Vállalkozás köré szervezett integrációs modell

A vállalkozás köré szervezett integrációs modell lényege, hogy a vállalkozás saját tevékenységét kiterjesztve, bevonja az egyéni munkaerőt és infrastruktúrát a termelési folyamatokba. Magyarországon több megjelenési formájával is találkozhattunk, mind a rendszerváltás előtt, mind a rendszerváltás követően.

A legismertebb formája a mezőgazdasági háztáji gazdálkodás a növénytermesztésben, kertészetben és az állattenyésztésben. A kisméretű saját infrastruktúra, földterület nem tette lehetővé a nagyüzemi termelést, azonban megfelelő szervezéssel ezek az erőforrások is bevonhatók voltak a termelési folyamatokba. A háztáji gazdálkodás jelen volt a sertés, baromfi és a szarvasmarha ágazatokban, de nagy méretű kertészeti ültetvények esetében is találkozhattunk háztájiba adott ültetvény részekkel. A háztáji működésére jellemző főbb elemek:

- saját, illetve családi munkaerő, infrastruktúra (termőföld, eszközök, épületek), forgótőke integrálása,
- a háztájiba kiadott munkafolyamathoz előkészített állat, terület, ültetvény,
- takarmány biztosítása,
- kertészet és növénytermesztés esetében közös munkák elvégzése (például: növényvédelem),
- szakmai tanácsadás biztosítása (például: háztáji agronómus, állattenyésztő, állatorvos),
- logisztikai szolgáltatások (alapanyag, kész termék szállítása),
- értékesítés az integrátor szervezésében.

Az integrációval azonban az ipari termelésben is találkozhattunk, ahol elősorban kézimunkaigényes folyamatokat telepítettek ki egyéni vállalkozókhöz „bedolgozás” elnevezéssel (például: varrás, fém megmunkálás, műanyag alkatrészek készítése). A bedolgozás működésére jellemző főbb elemek:

- saját, illetve családi munkaerő, infrastruktúra (eszközök, épületek), forgótőke integrálása,
- a bedolgozásra kiadott munkafolyamathoz előkészített termékek,
- értékesítés az integrátor szervezésében.

A háztáji és a bedolgozó rendszerben az integrált vállalkozóknak nincs közvetlen piaci kapcsolata, így a piackutatással, értékesítéssel, marketinggel nem foglalkoznak, így a legtöbb esetben a vállalkozóknak nincs értékesítési kockázata. Egyes esetekben az integrátor szervezet tovább hárította saját értékesítési problémáit, akár az integrátori szerződés ellenére.

A bedolgozás esetében megállapodás tárgyát képviseli a logisztikai szolgáltatás, az alapanyagok, illetve a kész termék szállítása.

A kockázatvállalás mértéke a megállapodástól függ, de általános, hogy a vállalkozó által végzett tevékenységhez fűződő kockázatok a vállalkozót terhelik.

### **6.1.1 Modell leírása**

A vállalkozás a termelési folyamatához kapcsolódó, vagy annak részét képező munkafolyamat elvégzésére von be integráció formájában külső erőforrást. A kiadott munkafolyamathoz biztosítja a szükséges induló terméket, alapanyagot valamint a munkafolyamat elvégzése kapcsán beépítésre kerülő termékeket, alapanyagokat. Egyes esetekben a munkafolyamathoz szükséges ismereteket és tanácsadást is.

A vállalkozás előírja a munkavégzés minőségét, valamint az elvárt termék minőségét és ellenőrzi a szükséges és előírt infrastrukturális feltételek meglétét. A vállalkozások egyes esetekben folyamatba épített minőségbiztosítást is végeznek.

A szerződés alapján a munkafolyamat végén a termékek átvétele alapján történik az elszámolás.

Az értékesítés kockázatát ebben a modellben az integráló vállalkozás, a kihelyezett munkafolyamat kockázatait az integrált vállalkozó viseli.

Az integráció alapja a bizalom, hiszen a kihelyezett termelési folyamat akár több hónapig is eltarthat, amíg az elvégzett munkát az integrált termelő finanszírozza. A befektetés még akkor is sok lehet, ha álltenyésztés esetében a takarmányt és az állatorvosi költségeket az integrátor cég fedezi.

### **6.1.2 A modell bevezetésének feltételei**

Az integráció bevezetésének feltételei a következők:

- Munkafolyamatát megosztó vállalkozás, amely rendelkezik kihelyezhető munkafolyamattal.
  - A vállalkozás előre megkötött szerződéssel biztosítja a kihelyezett munkafolyamat végtermékének átvételét előre megállapodott áron, illetve minőségi előírásokkal.



- Vállalkozói kapacitás az alábbi feltételekkel
  - vállalkozói motiváció, bizalom
  - alap szaktudás
  - rendelkezésre álló erőforrások (idő, finanszírozás, infrastruktúra)
- Integrációt szervező erőforrás
  - vállalkozói kapacitás felkutatása
  - szükséges erőforrások ellenőrzése
  - szakmai képzés
  - minőségbiztosítás, tanácsadás
  - logisztika biztosítása (alapanyag, végtermék)
  - termelés finanszírozása, amennyiben az integrált vállalkozó nem rendelkezik a termeléshez szükséges pénzügyi erőforrásokkal

Az integráció szervezést elláthatja a munkafolyamatot kiszervező vállalkozás, azonban több esetben harmadik fél végzi el az integráció szervezését és a szükséges termelői finanszírozást. Harmadik fél esetében a termékpiacán képződő profit tovább osztódik, mert a harmadik fél nyereségét is fedezni fogja.

Az integráció szervezése történhet a térség gazdasági fejlesztésének keretében is, munkafolyamat megosztó vállalkozások és a vállalkozói kapacitás felkutatásával. Az elszigetelt, önálló mikro kapacitások nem rendelkeznek elegendő információval a lehetőségekről. Fontos lenne, ha a térség az integráció szervezésében részt vállalva, mint szervező erőforrás jelenne meg.

### **6.1.3 A lehetséges célcsoport**

A mostani piaci viszony között elsősorban állattenyésztésben (például: baromfi-, sertés-, nyúl tenyésztés) található integráló vállalkozások.

A lehetséges célcsoportba azok tartoznak, akik rendelkeznek vállalkozói attitűddel, motivációval, alap szaktudással és a szükséges erőforrásokkal. A termelés finanszírozása külső forrásból, hitel keretében megoldható, illetve a szükséges infrastruktúra fejlesztésére is rendelkezésre állnak vállalkozói támogatások.

A célcsoport a térségben elsősorban a munkavégzésre képes lakosok, akik rendelkeznek az előző részben felsorolt feltételekkel.

#### 6.1.4 A működés előnyei, várható hatását és kockázatai

A működési modell biztosítja, hogy a térség önálló, piaci termelésre önállóan alkalmatlan erőforrásai jövedelem előállításban vegyenek részt, alacsony kockázat mellett.

#### 6.1.5 A megvalósításhoz szükséges lépéseket

1. Integrációt szervező térségi kapacitás fejlesztése (humán erőforrás, informatikai infrastruktúra).
2. Egyéni kapacitások felmérése a térségben, akik rendelkeznek vállalkozói attitűddel, motivációval, alap szaktudással és a szükséges erőforrásokkal. Erőforrás lista összeállítása.
3. Munkafolyamat kihelyezésére alkalmas és tervező vállalkozások felkutatása. Kihelyezhető munkafolyamat specifikálása, alap ajánlat és megállapodás összeállítása.
4. Integráció alap üzleti tervének összeállítása, vállalkozások és integráció szervező szintjén.
5. Szükséges feltételek kialakítása (finanszírozás, logisztika, alapanyag, képzés, tanácsadás, minőségbiztosítás, külső szolgáltatások).
6. Vállalkozók részére komplett ajánlat kijuttatása (feltételek, üzleti terv, szolgáltatások, képzés, tanácsadás, logisztika).
7. Integráció szervezése, támogatása (szerződéskötés, finanszírozás).
8. Működés támogatása (tanácsadás, minőségbiztosítás, szolgáltatás menedzsment, logisztika, elszámolás ellenőrzése).
9. Integráció értékelése.

#### 6.2 Térségi, helyi szövetkezett által integrált önfoglalkoztatói modell

A helyi szövetkezek által történő integrációnak több modellje is működhet. Sok területen hasonló a vállalkozó által integrált modellel, de vannak fontos eltérések.

Az **első modell** esetében a szövetkezet tevékenysége teszi lehetővé kihelyezett munkafolyamat elvégző termelők integrálását. A működése sokban hasonlít a vállalkozás köré szervezett integrációhoz.

A **második modell** esetében a szövetkezet az egyes integrált vállalkozásokat támogató szervezeteként (back-office) működik, amely több tevékenységet átvállal a vállalkozásoktól (például: piacszerzés, marketing, adminisztráció, menedzsment, finanszírozás, értékesítés).

### 6.2.1 Modell leírása

A térségi, helyi szövetkezeti modell esetében az integrált vállalkozók a szövetkezetek tagjai, így számukra átlátható a szövetkezet teljes ügyvitele, könyvelése, pénzügyi döntései, ők választják meg és ellenőrzik a szövetkezetek menedzsmentjét, valamint hozzák meg a stratégiai döntéseket. Ebben a modellben a szövetkezet által elért árbevétel profitja a tagok által eldöntött formában osztódik meg a szövetkezet és a tagok között, ellentétben a vállalkozás köré szervezett modell esetében, ahol a profit megosztásról a vállalkozás tulajdonosai és menedzsmentje dönt, amit az integrált termelők elfogadhatnak, de nincs beleszólásuk a döntésbe.

A két modell a többi szempontból eltérően működik.

Az **első modell** esetében a szövetkezet által végzett tevékenység munkafolyamata kerül kihelyezésre a szövetkezeti tag vállalkozókhoz. A szövetkezet végzi

- a piacfelmérést,
- biztosítja a piaci jelenlétet,
- a beszerzés és az értékesítést,
- a teljes gyártási folyamat szervezését,
- szükséges adminisztráció biztosítását,
- az integráció szervezését
  - vállalkozói kapacitás felkutatása
  - szükséges erőforrások ellenőrzése
  - szakmai képzés
  - minőségbiztosítás, tanácsadás
  - logisztika biztosítása (alapanyag, végtermék)
  - termelés finanszírozása, amennyiben az integrált vállalkozó nem rendelkezik a termeléshez szükséges pénzügyi erőforrásokkal

A szövetkezet működési költségeit a szövetkezet tagjai fizetik, illetve az értékesítési árbevétel fedezi. Ebben a modellben az előző modellhez képest az integrátor vállalkozás profitja nem terheli a költségeket, azonban a vállalkozás piaci jelenléte, értékesítési csatornái is hiányoznak.

A második modell esetében az integrált szövetkezeti tag vállalkozások saját maguk végzik tevékenységeiket, a szövetkezet pedig a teljes adminisztrációs háttérrel, marketinget, ügyfél

kapcsolatot, valamint a tagok által igényelt egyéb szolgáltatásokat (például: beszerzés, értékesítés). A modell lényege, hogy a vállalkozók számára a szövetkezet végzi a

- az adminisztrációt,
- az ügyfél menedzsmentet,
- a beszerzést, valamint
- a munkák megszervezését (például: logisztikai).

Ezek a tevékenységek jelentős erőforrásokat kötnek le a vállalkozásoknál, rontják a működésük hatékonyságát, ami a jövedelem szint elvesztéséhez vezet. A modell alapján a vállalkozások működését segítő szolgáltatásokat a szövetkezet végzi el, amelynek tagjai az integrált vállalkozások, így a szövetkezet működése számukra átlátható módon történik. A

### **6.2.2 A modell bevezetésének feltételei**

Az első modell esetében az integráció bevezetésének feltételei a következők:

- Piaci igény megléte, amelyben a szövetkezet beszállítóként tud részt venni.
- Szövetkezet megléte
- Szövetkezet rendelkezik kihelyezhető munkafolyamattal.
  - A szövetkezet előre megkötött szerződéssel biztosítja a kihelyezett munkafolyamat végtermékének átvételét előre megállapodott áron, illetve minőségi előírásokkal.
- Vállalkozói kapacitás az alábbi feltételekkel
  - vállalkozói motiváció, bizalom
  - alap szaktudás
  - rendelkezésre álló erőforrások (idő, finanszírozás, infrastruktúra)
- Szövetkezet integrációt szervező erőforrása
  - vállalkozói kapacitás felkutatása
  - szükséges erőforrások ellenőrzése
  - szakmai képzés
  - minőségbiztosítás, tanácsadás
  - logisztika biztosítása (alapanyag, végtermék)
  - termelés finanszírozása, amennyiben az integrált vállalkozó nem rendelkezik a termeléshez szükséges pénzügyi erőforrásokkal

A második modell esetében az integráció bevezetésének feltételei a következők:

- Működő vállalkozói kapacitás az alábbi feltételekkel
  - vállalkozói motiváció, bizalom
  - szaktudás
  - rendelkezésre álló erőforrások (idő, finanszírozás, infrastruktúra)
  - rendelkezésre álló piaci igény a vállalkozás tevékenységének területén.
- Szövetkezet szolgáltatás biztosító erőforrása
  - adminisztráció
  - értékesítés, piac ismeret, marketing
  - ügyfél menedzsmentet
  - beszerzés
  - szükség esetén
    - szakmai képzés
    - minőségbiztosítás, tanácsadás
    - logisztika biztosítása (alapanyag, végtermék)
    - termelés finanszírozása, amennyiben az integrált vállalkozó nem rendelkezik a termeléshez szükséges pénzügyi erőforrásokkal

### **6.2.3 A lehetséges célcsoport**

A lehetséges célcsoportba azok tartoznak, akik rendelkeznek vállalkozói attitűddel, motivációval, alap szaktudással és a szükséges erőforrásokkal. A termelés finanszírozása külső forrásból, hitel keretében megoldható, illetve a szükséges infrastruktúra fejlesztésére is rendelkezésre állnak vállalkozói támogatások.

A célcsoport a térségben elsősorban a munkavégzésre képes lakosok, akik rendelkeznek az előző részben felsorolt feltételekkel.

Az első modell esetében a célcsoport elsősorban állattenyésztésben (például: baromfi-, sertés-, nyúl tenyésztés) található integráló vállalkozások.

A második modell esetében a célcsoport a működő vállalkozások, amelyeknél részére az szövetkezet által ellátható tevékenységek erőforrásokat szabadítanak fel.

#### **6.2.4 A működés előnyei, várható hatását és kockázatait**

Az első modell biztosítja, hogy a térség önálló, piaci termelésre önállóan alkalmatlan erőforrásai jövedelem előállításban vegyenek részt, alacsony és általuk is ellenőrzött kockázat mellett.

A második modell esetében a térség már működő vállalkozásai számára nyílik meg a lehetőség a back office tevékenységekre fordított erőforrásaik csökkentésére, hatékonyságuk növelésére.

#### **6.2.5 A megvalósításhoz szükséges lépéseket**

Első modell esetében:

1. Piaci igény felmérése, szövetkezet létrehozása
2. Szövetkezet termelői kapacitásának fejlesztése
3. Kihelyezhető munkafolyamat specifikálása, alap ajánlat és megállapodás összeállítása.
4. Szövetkezet integrációt szervező kapacitásának fejlesztése (humán erőforrás, informatikai infrastruktúra).
5. Egyéni kapacitások felmérése a térségben, akik rendelkeznek vállalkozói attitűddel, motivációval, alap szaktudással és a szükséges erőforrásokkal. Erőforrás lista összeállítása.
6. Integráció alap üzleti tervének összeállítása, vállalkozások szintjén.
7. Szükséges feltételek kialakítása (finanszírozás, logisztika, alapanyag, képzés, tanácsadás, minőségbiztosítás, külső szolgáltatások).
8. Vállalkozók részére komplett ajánlat kijuttatása (feltételek, üzleti terv, szolgáltatások, képzés, tanácsadás, logisztika).
9. Integráció szervezése, támogatása (szerződéskötés, finanszírozás).
10. Működés támogatása (tanácsadás, minőségbiztosítás, szolgáltatás menedzsment, logisztika, elszámolás ellenőrzése).
11. Integráció értékelése.

Második modell esetében:

1. Szövetkezet létrehozása
2. Szövetkezet back office kapacitásának fejlesztése (humán erőforrás, informatikai infrastruktúra).
3. Integráció alap üzleti tervének összeállítása, vállalkozások szintjén.

4. Vállalkozók részére komplett ajánlat kijuttatása (feltételek, üzleti terv, szolgáltatások, képzés, tanácsadás, logisztika).
5. Integráció szervezése, támogatása (szerződéskötés, finanszírozás).
6. Működés támogatása
7. Integráció értékelése

## 7 Rendelkezésre álló támogatások

Több jelenleg is rendelkezésre álló, vagy időszakosan megnyíló támogatás áll rendelkezésre, melyek a vállalkozások indítását, fejlesztését, az önfoglalkozás bővítését segíteni hivatottak. A probléma (visszacsatolva az elemzésben felrajzolt folyamatokra, hazai, régiós és helyi viszonyokra), hogy ezek nem érik el a potenciális célcsoportot. Szükség lenne olyan „közvetítő” szervezetre, amely az információ adástól, a fogadókészség növelésén, a helyi vállalkozói környezet ismeretén át, a termelési integrációban, a termékmarketingben és a piacszerzésben is képes támogatást adni.

### 7.1 Uniós pályázati programokból építkező helyi programok és hozzájuk kapcsolódó pályázatok

#### 7.1.1 *“Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020”*

TOP-5.1.1-15-BA1-2016-00001 kódszámú “Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért 2020” című projekt<sup>3</sup>. A jelenleg futó projekt hozzájárul a területi sajátosságokon alapuló fejlettség belüli különbségek mérsékléséhez, a megyei és helyi emberi erőforrás fejlesztés, a foglalkoztatás-ösztönzés és társadalmi együttműködés támogatásához, valamint a foglalkoztatottsági szint emeléséhez. A program olyan foglalkoztatás- és gazdaságfejlesztési kezdeményezések, megállapodások megvalósítására szolgál, melynek célja a térségi viszonyokat legjobban ismerő helyi gazdasági élet szereplőinek, az önkormányzatnak, a vállalkozásoknak, valamint a civil szféra képviselőinek összefogása a gazdaság és a munkaerőpiac fellendítése érdekében.

A projekt lehetőséget ad a Baranya Megyei Önkormányzat és konzorciumi partnerei részére, hogy növekedjen az az eszköztára, amellyel a megyei gazdaságfejlesztést élénkíteni, a periféria helyzetben lévők foglalkoztatását pedig elősegíteni tudja. A projekt szándékai szerint hidat képez a gazdaság és a foglalkoztatási szempontból a saját helyzetük javítására nehezen képes célcsoport között. A célcsoportba a megyében munkát vállalni szándékozó, álláskereső hátrányos helyzetű személyek és inaktívak vonhatók be. A célcsoport sajátosságait figyelembe véve a projekt által biztosított szolgáltatások megvalósításában kiemelt jelentőségű olyan szakmai megvalósítók és mentorok alkalmazása, akik komplex szakmai, informatív és pszichoszociális szolgáltatásokkal vonják programba és támogatják a képzés, munkatapasztalat-szerzés és foglalkoztatás ideje alatt a célcsoportba tartozó álláskeresőket.

---

<sup>3</sup> <https://www.baranyapaktum.hu/>



A Baranya Megyei Önkormányzat a foglalkoztatási megállapodás (paktum) létrehozásával biztosítja a program társadalmi, vállalkozói bázisát, önkormányzati kapcsolat rendszerét, melynek működését a paktum iroda biztosítja.

A Baranya Megyei Kormányhivatal, mint konzorciumi partner adja a foglalkoztatási, szakmai hátterét az álláskereső programba vonásának, képzésük biztosításának, elsődleges munkaerő-piacra való visszavezetésének. Cél a piaci igényekhez illeszkedő, valamint a megyei fejlesztéseket figyelembe vevő képzések indítása. Munkaerő-piaci mentorok alkalmazásával személyre szabott szolgáltatások révén segítik az álláskereső felkészítését és munkába helyezését. A projekt összköltségének több, mint 70%-át a célcsoport támogatására fordítja a program, mely többek között képzési, bér- és járulék támogatás, utazási költségtérítés formájában jelenik meg.

### **7.1.2 Központi GINOP és megyei forráskerettel rendelkező TOP források**

A projekt konzorciumi partnereként a térségben a Baranya Megyei Kormányhivatal Komlói Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya közvetíti a központi GINOP és megyei forráskerettel rendelkező TOP forrásokat.

#### **7.1.2.1 GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia Program**

Az Ifjúsági Garancia Program<sup>4</sup> a vállalkozás megalapítását követően legfeljebb hat hónapig tudja támogatni a 25 év alatti nyilvántartott álláskeresőket a mindenkori minimálbérnek megfelelő összeggel, melyet a lakhely szerinti illetékes Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályán lehet igényelni.

A Fiatalok vállalkozó válásának támogatása programban akkor vehet részt a 25 év alatti fiatal, ha a belépés pillanatában nem tanul oktatási intézmény nappali tagozatán és nem is dolgozik. A programban lehetőség van egy a vállalkozáshoz szükséges ismereteket biztosító képzésen való részvételre, és segítséget nyújt a vállalkozást megalapozó üzleti terv elkészítéséhez. Ha a képzést sikeresen teljesíti a fiatal és az üzleti terv is megfelelő, illetve megalakult a vállalkozás, akkor legalább 2 millió, de legfeljebb 3 millió Ft vissza nem térítendő támogatás is pályázható, ha rendelkezik a fiatal a támogatás 10%-ának megfelelő saját forrással.

#### **7.1.2.2 GINOP 5.1.1 Út a munkaerőpiacra program**

A program<sup>5</sup> a munkanélküliek és regisztrált álláskereső számának csökkenéséhez, a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás bővítéséhez járul hozzá részint személyre szabott, foglalkoztatást támogató eszközök nyújtása révén (célzott képzés, szolgáltatások, a

---

<sup>4</sup> <http://ifjusagigarancia.gov.hu/>

<sup>5</sup> <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/baranya/europai-unios-projektek/ginop-5-1-1-15>

foglalkoztatás költségeinek átmeneti támogatása), másrészt az álláskeresőknél és a munkáltatóknál nyújtott szolgáltatások minőségének, hatékonyságának javítása révén (álláskeresőknél kategorizálásának (profiling) teljes körű bevezetése és működtetése, EURES rendszer működtetéséhez szükséges feltételek biztosítása).

A korábbi uniós munkaerő-piaci programokhoz képest új támogatási elem a közfoglalkoztatásban résztvevők ösztönzése az aktív munkaerő-piaci programba – és ezáltal a nyílt munkaerőpiacra – való belépésre.

A projekt során alkalmazott aktív eszközök fontos szerepet játszanak az álláskeresőknél munkaerőpiachoz való kötődésének megőrzésében, az átmenetek, státuszváltások kezelésében, a gazdasági aktivitás növelésében. Emellett a versenyképesség javításához is hozzájárulnak, mivel segítik a munkaerő munkavégző-képességének megőrzését, a vállalkozások munkaerőigényének kielégítését, célzott támogatásokkal lehetővé teszik az újonnan felvett munkavállalók foglalkoztatási költségeinek mérséklését. A GINOP 5.1.1 a program eszközrendszerében a hagyományos foglalkoztatási eszköztár mellett nagy hangsúllyal kap szerepet az oktatás, szakképzés, és a szociális terület.

A program a Pénzügyminisztérium vezetése mellett a megyei kormányhivatalokkal konzorciumban valósul meg 2021. október 31-ig.

#### *7.1.2.3 EFOP-1.2.9-17 Nők a családban és a munkahelyen*

Az projektek<sup>6</sup> célja a nők munkaerő-piaci helyzetének javítása, a család és munka összeegyeztethetőségének elmozdítása helyi megoldásokkal és együttműködésekkel.

Jelenleg a megyében két ilyen segítő program fut, de a Baranya Pakrtum vállalása szerint ezt mindegyik járásra ki fogják írni. Így várhatóan a hátrányos helyzetű Hegyháti Járásban is megnyílik egy pályázati lehetőség, ami a GYES-ről, GYED-ről visszatérő nőknek a vállalkozóvá válását is segítheti.

Általános leírás: Az EFOP-1.2.9-17 Nők a családban és a munkahelyen pályázat keretében 2018 év végéig 71 Család és KarrierPONT nyílik meg Magyarország területén, a Közép-magyarországi Régió kivételével. A pályázati megvalósítás megkezdésével egyidejűleg már nyújtható a központok által kínált szolgáltatás a két fő célcsoport, a munkáltatók és a családok, ezen belül is elsősorban a kisgyermeket nevelő vagy hátrányos helyzetű nők számára. Ahhoz ugyanis, hogy megnyisson egy központ, nem előfeltétel az előzetes audit lezajlása, de a kötelezően előírt minősítési folyamatok jórészt már 2018 tavaszán lezajlanak.

A kedvezményezettek konzorciumban (2-4 tagú együttműködés keretében) valósítják meg pályázati vállalásaikat. A 71 kedvezményezett munkáját hat régióközpont segíti, 2-2

---

<sup>6</sup> <https://www.csaladbaratorszag.hu/csakpont>

munkatárssal, akik 2018. január óta dolgoznak Debrecen, Miskolc, Szeged, Pécs, Győr és Székesfehérvár székhellyel. A régióközpontok feladata a területükön működő Család és KarrierPONT-okkal való folyamatos kapcsolattartás és a régióban szolgáltató központok munkájának összefogása. Az országos koordinációt a budapesti székhelyű Családbarát Ország Nonprofit Kft. látja el

#### 7.1.2.4 I-DARE projekt

Magyarország-Horvátország határon Átnyúló Együttműködési Program keretében zajló I-DARE projekt Baranyában, ami a fiatalok vállalkozóvá válását segíti.

A 2015 -2020 között megvalósuló I-DARE elnevezésű HUHR/1601/4.1.2/0006 azonosító számú Magyarország-Horvátország határon Átnyúló Együttműködési Program<sup>7</sup> célja a fiatalok szakképzésben való részvételének növelése, a szakképzett munkaerőpiaci kínálat növelésének céljával. A projekt, határon átnyúló jelleggel, innovatív módszerrel járul hozzá a szakképzés fejlesztéséhez - elsősorban a fém, és elektronikai mérnök, szakmunkás szakmák vonatkozásában - munkaerő piac hiányosságainak csökkentése érdekében. A projekt céljai között szerepel a munkaerőnek a munkaerő piacra történő sikeres bejutásának gyakorlati megvalósítása, szakmai karrier tervezése, valamint a projekt keretében a szakképesítést nyújtó tanulmányokban való részvétel promotálása, a szakértelem, ill. a professzionális tréningek fontosságának hangsúlyozása. Továbbá, a projekt kiemelt célja, hogy a vállalkozóvá válás rendszerét jóval hatékonyabbá tevő innovatív módszerek, e-learning megoldások kerüljenek kidolgozásra. A partnerek közötti intenzív tudás- és tapasztalatcsere biztosítja a projekt céljainak elérését, a Pécs-Eszék-Verőce háromszög alkotta virtuális, határon átnyúló „üzleti tréning és vállalkozóvá válási módszer központ” elképzelés lehetőségével.

A Projekt honlapján található program felhívása:

- Merj te is vállalkozni! Kinek szól a projekt? Ha elmúltál 14, pályaválasztás előtt, diploma után vagy, ha otthonról dolgoznál, vagy új karrierben gondolkodsz, mi segítünk, hogy nagyobb esélyed legyen/sikeres legyél a vállalkozók világában. Ha szívesen motiválnál másokat és továbbadnád az általad megszerzett tudást, amiben segítünk neked, akkor Téged is várunk mentoraink között!
- Miért jó, ha jelentkezem és részt veszek? Megtudod, mi kell ahhoz, hogy sikeres vállalkozó lehess.
- Amit ehhez biztosítunk:
  - személyre szabott tanácsadás,

---

<sup>7</sup> <http://i-dare.net>

- vállalozási ismeretek,
- gyakorlati példák,
- piacképes tudás,
- innovatív és legújabb e-learning eszközök és applikációk,
- kreatív és jó hangulatú workshopok,
- sikeres, nagy tapasztalattal rendelkező vállalkozók előadásai, bevált praktikák, jó gyakorlatok,
- és mindezt a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara 100%-os támogatásával!

Célunk, hogy segítsünk Nektek ötleteitek megvalósításában tanácsadási támogatással, inkubálással a TERA/PBKIK üzleti inkubátorban, kapcsolattartásban segítsünk nektek, lehetséges partnerekkel, hogy megkezdhesétek saját vállalkozásotokat.

### ***7.1.3 Hazai forrásból származó pályázati források:***

A Baranya Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Osztálya rendszeresen 2013 óta rendszeresen kiír egy önfoglalkoztatóvá válást is segítő eszköztámogatást regisztrált álláskeresőknek 2 millió Ft-os keretig, mely Önindító Program címen fut. Az idei év pályázata lezárult, de a foglalkoztatási főosztály tájékoztatása alapján vélhetően ez a lehetőség újra megnyílik majd.

#### ***7.1.3.1 Önindító program 2018 pályázati kiírás***

Szakmai partnereivel közösen az országosan is egyedülálló ÖNINDÍTÓ munkaerőpiaci programot<sup>8</sup> 2013 óta – minden évben kicsit megújítva – valósítja meg a Baranya Megyei Kormányhivatal. Most ismét lehetőséget kapnak azok a regisztrált álláskeresők, akik vállalkozást indítanának, saját lábra állnának, mert pályázhatnak az Önindító 2018 programba, melyben ezúttal is 20 fő vehet részt.

#### ***7.1.3.2 Országos Mikrohitel Konstrukció***

Az Alapítvány a Vidék Kis- és Középvállalkozásainak Fejlesztésére - Baranya Megyei Vállalkozói Központ a közvetítője az Országos Mikrohitel Konstrukciónak<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> <http://bmvk.hu/hirek/aktualis-hirek/onindito-program-2018>

<sup>9</sup> <http://bmvk.hu/downloads/oma/tajekoztato-oma.pdf>

A konstrukció a hazai mikro vállalkozóknak kíván az indulásukhoz, a vállalkozásuk fejlesztéséhez indokolt, szükséges, megalapozott és elégséges forrásokat nyújtani.

Igényelhetik a cégnyilvántartásba bejegyzett vagy regisztrált működő vagy induló, nem mezőgazdasági mikroállalkozás (gazdasági társaság, egyéni vállalkozó), amely rendelkezik életképes üzleti tervvel.

A kedvezményes kamatozású mikrohitel összege

- beruházási célra minimum 500 000, maximum 10 000 000 Ft, 12 - 120 hónapos átfutással,
- forgóeszközök vásárlása esetén minimum. 500 000, maximum 10 000 000 Ft, 12-36 hónapos átfutással.

A beruházásra és forgóeszközök vásárlására igénybe vehető támogatás azonban a csak a már bejegyzett, üzleti tervvel rendelkező, nem mezőgazdasági (50 %-nál alacsonyabb részben mezőgazdaságból származó bevételű) vállalkozások számára ad támogatást.

## 8 Mellékletek

### 1. Melléklet - Ábrák és táblázatok jegyzéke

#### Ábrák jegyzéke

1. ábra – Munkaviszony és önfoglalkoztatás helyzete .....	10
2. ábra – Munkaerő-kölcsönzés kapcsolatanszere .....	33
3. ábra – Több munkáltatóval létesített jogviszony .....	41
4. ábra – Távmunka formái .....	53
5. ábra -Önfoglalkoztatottak aránya az EU egyes tagországaiban a 15 és 64 év közöttiek közül .....	58
6. ábra – Vállalkozások megoszlása járások szerint (db) .....	61

#### Táblázatok jegyzéke

1. táblázat – Tipikus és atipikus munkaviszony eltérése .....	11
2. táblázat – A kötetlen munkarend előnyei, hátrányai .....	13
3. táblázat - Irodalomjegyzék .....	86

### 2. Melléklet – Irodalomjegyzék

#### 3. táblázat - Irodalomjegyzék

#	Dokumentum
1	Munkajogi háttéranyag EXPANDER belső képzés, ExAnte Kft, 2015
2	Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek kilenc országban (nemzetközi kitekintés – jó gyakorlatok), Pécsi Tudományegyetem KPVK Munkatudományi Kutatócsoport, 2018
3	Atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években, Hárs Ágnes, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, 2013
4	Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, Doktori értekezés, Ferencz Jácint, Széchenyi István Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014
5	„start-Up-moDel” Új vállalkozások létrehozásának ösztönzését és segítését célzó rendszer kidolgozása a belga, portugál és francia modellek alapján, Vállalkozás-keltető módszertani útmutató, Békés Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, 2013
6	A kis- és középvállalkozások növekedési lehetőségei: külső és belső támogató és gátló tényezők, Piactudomány Alapítvány készítette a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar közreműködésével, 2007

7	Vállalkozói Mentorprogram Módszertani Kézikönyve, Budapest, 2017. augusztus 28.
8	Tudatos működés, ösztönző vezetés, növekedés Foglalkoztatási ismeretek mikrovállalkozóknak és (leendő) alkalmazottaiknak, SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, 2009
9	EU Hírlevél, MKIK, 2017/12
10	Bácsalmási Kistérség LHH Tervdokumentum és Projektcsomag, 2009