

MISKOLCI EGYETEM
ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
AGRÁR-ÉS MUNKAJOGI TANSZÉK

A három pólusú atipikus munkaviszony elméleti és gyakorlati kérdései



Készítette:
Bereczné Sápi Rebeka
Munkaügyi és Társadalombiztosítási
Igazgatási szak

Konzulens
Dr. Rácz Zoltán
egyetemi docens

Miskolc
2021

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	2
2. A tipikus és az atipikus munkaviszony összehasonlítása	3
2.1 A tipikus foglalkoztatás általános meghatározása	3
2.2 Az atipikus foglalkoztatás meghatározása	4
2.2.1 A határozott idejű munkaviszony	5
2.2.2 A részmunkaidő	6
2.2.3 Az egyszerűsített foglalkoztatás, alkalmi munkavállalás	8
2.2.4 A behívás alapján történő munkavégzés	9
2.2.5 A munkakör megosztása	10
2.2.6 A kötetlen munkarend, rugalmas munkaidő	10
2.2.7 A távmunkavégzés, otthoni munkavégzés	12
2.2.8 A bedolgozói munkaviszony	14
2.2.9 A több munkáltató által létesített munkaviszony	15
2.2.10 A vezető állású munkavállalók	16
2.2.11 A cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya	17
3. A három pólusú atipikus munkaviszonyok meghatározása	18
3.1 Munkaerő-kölcsönzés	18
3.1.1 A munkaerő-kölcsönzésről általában	18
3.1.1.1 A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon	20
3.1.2 A munkaerő-kölcsönzés fogalmának meghatározása	21
3.1.3 A kölcsönbeadó fogalmának meghatározása	22
3.1.4 A kölcsönvevő fogalmának meghatározása	23
3.1.5 A kölcsönzött munkavállaló fogalmának meghatározása	23
3.1.6 A kölcsönbeadó és kölcsönvevő közötti jogviszony, kölcsönzésre irányuló munkaviszony	25
3.1.7 Az egyenlő bánásmód követelménye	27
3.1.8 A munkaviszony megszüntetése	27
3.1.9 A kártérítési felelősség	29
3.2 Iskolaszövetkezet	31
3.3 Nyugdíjas szövetkezetek	34
4. Összefoglalás	37
5. Irodalomjegyzék	39

1. Bevezetés

Jelen szakdolgozatomban szeretném bemutatni az atipikus munkaviszonyokat, azon belül is a három pólusú munkaviszonyokat, azok szabályozásait, elméleti és gyakorlati kérdéseit.

Ha magát a munkaviszonyt vizsgáljuk, akkor az lesz látható, hogy két csoportra lehet bontani.

Az egyik csoport a tipikus munkaviszonyt fogja magába foglalni, amíg a másik csoportba az atipikus munkaviszonyt fogjuk megtalálni. Tehát a minden olyan, ami nem „klasszikus” foglalkoztatás.

A tipikus foglalkoztatás egy előírt, standard alkalmazási forma, amely határozatlan időről szóló, a munkavállaló és munkáltató közötti szerződéssel jön létre napi nyolc órás foglalkoztatásra.

Az atipikus munkajogviszonyokat övező megkülönböztetett figyelem abból fakad a leggyakrabban, hogy a tipikus, hagyományos munkajogviszonyhoz képest ezek az atipikus megoldások megvalósíthatnak olyan célokat is, amelyek a hagyományos munkajogviszony keretében nem, vagy csak korlátozottan képzelhetők el.¹

¹ Bankó Zoltán és Ferencz Jácint: Atipikus munkaviszonyok (Budapest,2015) 1.

2. A tipikus és az atipikus munkaviszony összehasonlítása

Magyarországon a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza az atipikus munkajogviszonyok részletes listáját, figyelembe véve egyaránt az Uniós irányelveket, más tagállamok megoldásait és a speciális magyar igényeket is. A jogalkotó azt a célkitűzést határozta meg ezeknek a jogviszonyoknak a szabályozását illetően, hogy tág teret enged a felek megállapodásainak és csak annyiban avatkozik bele, amennyiben biztosítani tudja a munkavállalók érdekeit illetve a közérdek védelmét.

A 2012. július 1-jén hatályba lépett törvény második részének XV. fejezete „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” címet viseli, ahol – a törvényhez fűzött miniszteri indokolás szerint – a munkaviszonyban való foglalkoztatás rugalmassága megteremtésének egyik alapvető eszköze az ún. atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályok kerültek rögzítésre.

2.1 A tipikus foglalkoztatás általános meghatározása

Mikor beszélünk tipikus munkaviszonyról? Mik azok a tartalmi elemek, amik miatt el tudjuk különíteni a tipikus munkaviszonyt az atipikustól?

Tipikus foglalkoztatásnak nevezzük azt, amikor a munkavállaló napi nyolc órában dolgozik, határozatlan idejű munkaszerződéssel, ez a leggyakoribb, „klasszikus” munkaviszony.

A Magyarországon és az Európai Unió tagállamainak túlnyomó többségében általánosnak tekinthető foglalkoztatási modell a dolgozók munkaviszony (és az ezzel egy tekintet alá eső közalkalmazotti, köztisztviselői, szolgálati stb. rokonjogviszonyok, melyeket a következőkben összefoglalóan

csak munkajogviszonyként jelölünk) keretében való foglalkoztatása, a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok szerint. Magyarországon ezen általános foglalkoztatási modellnek megfelelő munkavégzésről abban az esetben beszélhetünk, ha a foglalkoztatás a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény által szabályozott munkajogviszonyra vonatkozó általános rendelkezések (illetve a rokonjogviszonyokra vonatkozó általános normák) szerint történik. Ehhez képest magunk a tipikus foglalkoztatás keretébe esőnek akkor tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatására irányuló jogviszonyát, ha arra a munkajog, s azon belül is csak a munkajog általános szabályai vonatkoznak. A tipikus foglalkoztatáson belül pedig rugalmatlan (kötött) munkavégzés és rugalmas (flexibilis)/innovatív munkavégzési formák között teszünk különbséget.²

2.2 *Az atipikus foglalkoztatás meghatározása*

Maga az atipikus foglalkoztatás egy gyűjtőfogalom, amely alatt mindazokat a foglalkoztatási formákat értjük, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek a hagyományos (általában heti 40 órás, határozatlan idejű alkalmazotti, munkahelyen végzett munkát jelentő) munkaviszonytól. Amely foglalkoztatás a klasszikus foglalkoztatási formától eltér, az atipikusnak tekinthető. Az atipikus szó jelentése önmagában is ezt hordozza, azt jelenti, hogy valami eltér a tipikustól, szokásostól. Erre azért volt szükség, mert a tipikus foglalkoztatás feltételeinek nem mindenki tud eleget tenni, valamint a munkáltató is szívesebben alkalmaz más feltételekkel munkaerőt, így az atipikus foglalkoztatás ezekre a helyzetekre keresi a megoldást.

² Hovánszki Arnold: A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon (szakcikktanulmány, 2005. július-augusztus) 31.

2.2.1 A határozott idejű munkaviszony

A munkát vállaló és a munkát adó felek a szerződéskötés előtt megállapodhatnak arról, hogy a munkaviszonyt milyen időtartamra kössék meg. Ez az időtartam lehet határozott idő vagy határozatlan.

A Munka törvénykönyve az alábbiakat tartalmazza a határozott idejű munkaviszonyról.

A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.³

Az atipikus munkaviszonyok közül a határozott munkaviszony áll a legközelebb a tipikus munkaviszonyok körében található határozatlan idejű munkaviszonyhoz. A határozott illetve a határozatlan idejű munkaviszony

³ 2012. évi I. törvény 192. §

esetében is van rá mód, hogy a munkaszerződés módosítását kérjék a felek. Ilyenkor, ha a módosítás előtt határozott idejű volt, tehát atipikus munkaviszonyban volt foglalkoztatva a munkavállaló, a szerződésmódosítás után állhat határozatlan munkaviszonyban, ezáltal átkerül a tipikus foglalkoztatottak közé. Ez fordított esetben is lehetséges, tehát ha valakit határozatlan szerződéssel vett fel a munkaadó, módosíthatja azt határozott munkaviszonyra, amennyiben mind a két fél elfogadja ezt a módosítást.

A határozott idejű szerződést általában olyan esetekben kötnek, amikor egy munkavállaló hosszabb ideig távol van, ilyen például a szülési szabadság vagy a külföldi kiküldetés, hosszabb idejű táppénz, valamint ha egy meghatározott projektre vesznek fel valakit.

Az ilyen jellegű szerződéseknel a munkavállaló tudja, hogy meddig fog tartani a munkaviszonya. Természetesen meg lehet hosszabbítani a szerződést, de ez az idő maximum 5 év lehet ennél a fajta munkaviszonynál.

2.2.2 A részmunkaidő

A részmunkaidő nem egyszerűen annyit jelent, hogy az illető kevesebb órát dolgozik a hasonló munkakörben és munkahelyen dolgozó társainál, a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkapiaci helyzete és kötődése eltérhet a teljes munkaidőben foglalkoztatottakétól, és mindez nagyban függ az egyes országokban jellemző munkapiacoktól. A munkaidő hossza alapján az atipikus munkák körébe tartoznak mindazok a munkák, melyeket a szokásosnál rövidebb ideig végeznek. A részmunkaidő statisztikai számbavételekor fontos annak

definiálása, mi alapján tekinthetjük a munkát részmunkaidősnek, vagy teljes munkaidősnek.⁴

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.⁵

Az Mt. részmunkaidőre vonatkozó szabályai próbálnak megfelelni azoknak a követelményeknek, amelyek az ilyen tartalmú jogviszonnyal kapcsolatosan napjainkban kíváncsággal megjelennek az Európai Unióban: elősegíteni a gyermeknevelés és a munkavégzés összehangolását, garanciákat nyújtani az ilyen jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalóknak, és – kellő rugalmasságot biztosítva – ösztönözni a munkáltatókat a részmunkaidőben való megállapodásra. E hármas célkitűzés a Munka Törvénykönyvében a következő szabályokon keresztül érhető tetten: A gyermeknevelés és a munka összehangolása terén a legfontosabb szabály, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermek esetén ötéves koráig – köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani (Mt. 61. § (3) bek.). Szintén ebbe az irányba ható rendelkezés, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről (Mt. 61. § (1) bek.).

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmét azok a szabályok szolgálják különösen, amelyek speciális, arányosítási szabályokat tartalmaznak.

⁴ Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években (TÁMOP-2.3.2-09/1 MŰHELYTANULMÁNYOK T/13, 2012) 21.

⁵ Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése (Doktori értekezés - Győr 2014) 62.

Így az Mt. rögzíti, hogy a teljes munkaidő esetében kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, részmunkaidőre létrejött munkaviszony esetében csak ennek az arányos része. A rugalmasságra törekvéssel kapcsolatosan meg kell említeni, hogy az Mt.-ben a jogalkotó speciális részmunkaidő-megoldásokat is kodifikált, a piaci szereplőknek mintegy ötleteket adva: ilyen például, hogy behívás alapján történő munkavégzés esetén a legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Szintén részmunkaidős foglalkoztatást jelöl a munkakör megosztása, ebben az esetben a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg.⁶

2.2.3 Az egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munkavállalás

Annak ellenére, hogy az egyszerűsített, illetve az alkalmi munkavállalás egyes különös szabályairól külön törvény rendelkezik, ami az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény, a jogalkotó fontosnak tartotta, hogy a munkaviszony egyes atipikus elemei bekerüljenek az Mt. szabályai közé. A törvény Mt.-be való beemelésével egyrészt azt kívánja elérni a jogalkotó, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi szabályozást stabilizálja.

Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára kötött szerződés, ha a felek a megkötés időpontjában már munkaviszony áll fent.

⁶ Bankó Zoltán és Ferencz Jácint- Atipikus jogviszonyok- Az atipikus munkaviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében (GINOP-5.3.3-15-2015-00002 „Észak-Magyarországi JOGpontok” projekt, 2018) 12.

Munkaviszonyt a törvényben meghatározott minta szerződéssel is tudnak kötni a felek illetve a már meglévő munkaviszonyt a felek már nem tudják módosítani azt egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára.

Maga a munkaviszony akkor jön létre, ha megtörtént az illetékes hatóságok felé a bejelentés.

Amikor a munkaviszony megszűnik, úgy a munkáltató nem köteles kiadni a munkavállalóról írt véleményét illetve a jogszabályban előírt igazolásokat.

Az egyszerűsített foglalkozásnál vagy alkalmi munkánál akkor is be lehet osztani a napi munkaidőt egyenlőtlenül, ha van munkaidőkeret vagy elszámolási időszak.

Amennyiben a munkaviszonyt a minta-munkaszerződéssel kötötték meg, abban az esetben nem kell írásban tájékoztatni a munkavállalót a kifizetett munkabérről illetve a levont járandóságokról. Minta-munkaszerződés esetén a munkaidőt, szabadságot és a készenlétet sem kell nyilvántartaniuk.

2.2.4 A behívás alapján történő munkavégzés

Ennek a munkaviszonynak az Mt. 193. § a jogalapja.

Ez a rész azt foglalja magában, hogy az a munkavállaló, aki ilyen munkaviszonnyal van foglalkoztatva, naponta legfeljebb hat órát dolgozhat részmunkaidőben úgy, hogy a munkakörébe tartozó feladatokat el tudja végezni akkor, amikor azok esedékessé váltak.

Ilyen esetben a munkaidőkeret tartalma nem haladhatja meg a négy hónapot, tehát maximum csak négy hónap lehet, ettől több nem.

Amikor az elvégzendő feladat esedékessé vált, a munkáltatónak jeleznie kell a munkavállaló felé az elvégzés előtt minimum három nappal.

2.2.5 A munkakör megosztása

Egy munkakör elvégzéséhez szükséges feladatot a munkáltató több munkavállaló között is feloszthat. Ilyen esetben a munkaszerződésben ezt meg kell jelölni. Ha valamelyik munkavállaló nem tudja teljesíteni a saját feladatát, mert akadályoztatva van, abban az esetben azoknak a munkavállalóknak kell elvégezni, akik abban a meghatározott munkakörben írták alá a munkaszerződést, mint az akadályoztatott munkavállaló.

Munkakör megosztásnál a munkaidőkeret beosztása a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alapján működik.

Ha eltérő megállapodás nem készült, úgy a munkavállalók munkabérüket egyenlő arányban kapják meg.

Amennyiben a megosztott munkakörben dolgozó munkavállalóknak megszűnne a munkaviszonyuk és az adott munkakörben csak egy munkavállaló maradna, így az ő munkaviszonya is megszűnik. Ilyenkor a munkáltató köteles annyi távolléti díjat fizetni, amennyi a munkáltatói felmondás esetén járni valamint végkielégítésre vonatkozó szabályt is alkalmazni kell.

2.2.6 A kötetlen munkarend, rugalmas munkaidő

Főszabály szerint a munkaidő-beosztást a munkáltató állapítja meg, viszont a munkáltató dönthet úgy, hogy ennek a jogát a munkavállaló részére átengedi. Ilyenkor kötetlen lesz a munkarend. Vannak olyan munkakörök, amikre az a jellemző, hogy egyébként is önálló a munkaszervezése.

A felek ezt írásba foglalják és általában vagy a munkaszerződés vagy annak a módosítása kell, hogy tartalmazza.

Amennyiben a munkaidőt teljes mértékben a munkavállaló osztja be magának, akkor kötetlen munkarendről beszélünk. Bár saját maga rendelkezik a

munkarendje felett, mégis van kötelessége a munkáltató felé, még pedig az, hogy az előre egyeztetett és lebeszélte megbeszéléseken, értekezleteken köteles részt venni a munkavállaló.

Mivel kötetlen munkarendről beszélünk, így a túlóra illetve a vasárnapi munkavégzés vagy munkaszüneti napon történi munkavégzés nem lehetséges, mint ahogy ezeknek a kifizetése sem. Ennél a munkarendnél a munkaidő nyilvántartás annyira kusza lenne, hogy nem is érdemes vezetni, maximum a szabadság, betegség illetve a speciális munkaidőt (ilyen például a bírósági beidőzés tanúnak).

Rugalmas munkaidő jelenthet egyrészt távmunkát, de lehet rugalmas munkarendben végzett irodai munka is. Utóbbi azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidőnek csak egy részét osztja be a munkavállalónak, a fennmaradó órákról a dolgozó rendelkezhet. Ez a gyakorlatban úgy néz ki, hogyha valaki heti 40 órában dolgozik, de ebből csak a felét, 20 órát kell a munkahelyén lennie (ezt hivatalosan törzsidőnek hívják), a másik 20 órát (ezt peremidőnek nevezik) akkor és úgy dolgozza le, ahogy azt ő szeretné. Gyakran ugyanakkor kikötésként szerepel, hogy a fennmaradó munkaórát bizonyos időben, például hétköznapi reggel 8 és este 8 óra között kell elvégeznie. Mindezt természetesen írásba ajánlatos rögzíteni. Hiszen nem mindegy, hogy hogyan szabályozzuk a rugalmas munkaidőt, ugyanis egy rossz struktúrával sok szükségtelen kiadás jelentkezhet, legyen az akár feleslegesen kifizetett pótlék, vagy esetleg munkaügyi bírság.⁷

⁷ Mi az a rugalmas munkaidő?

<https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/8392-mi-az-a-rugalmas-munkaido-akkor-dolgozunk-amikor-akarunk>

2.2.7 A távmunkavégzés, otthoni munkavégzés

Amikor azt mondjuk, hogy valaki távmunkavégzéssel van foglalkoztatva, akkor a nem csak annyit jelent, hogy a munkáltató telephelyén kívül, attól elkülönített helyen történik a munkavégzés, hanem azt, hogy a távmunkavégzés esetén olyan foglalkoztatást értünk, amely számítástechnikai eszközzel végeznek és az eredményt elektronikus úton továbbítják.

Távmunkavégzés megállapodásáról munkaszerződésben kell megállapodni valamint arról is, hogy a munkáltató, hogyan kívánja ellenőrizni a munkavállalót, a számítástechnikai és elektronikai eszközök korlátozását valamint arról is, hogy a munkavállaló munkája melyik szervezeti egységhez fog tartozni. Viszont azt fontos szem előtt tartanunk, hogy a munkáltatónak kötelessége minden olyan információt átadni a távmunkát végző munkavállalónak, mint amiket a telephelyen dolgozó munkatársak is megkapnak, illetve biztosítani kell azt, hogy a munkavállaló beléphessen a telephely területére és kapcsolatot tarthasson a többi munkavállalóval. Eltérő megállapodás hiányában, a munkáltató utasítási joga csak az ellátandó feladatok meghatározására vonatkozik. Ha nem állapodnak meg másként, a munkavállaló munkaideje kötetlen.

Az távmunkavégzéshez hasonlóan, az otthoni munkavégzés is a munkáltató telephelyén kívül történő a munkavégzést jelent, azzal a különbséggel, hogy az otthoni munkavégzést maga a munkavállaló is tudja kérni a munkáltatónál. Ilyen esetben a munkáltató eldöntheti, hogy a munkavállaló munkaköre megengedi e az otthoni munkavégzést. Például egy gyártósoron dolgozó munkavállaló, aki a termelésért felel, nem tud otthoni munkát végezni, ami a munkáltató termelését növeli, hiszen azok a gyártósorok, alkatrészek csak a gyárban találhatóak meg illetve azt nem lehet kivinni onnan. Ezért is fontos kérdés ennél a munkavégzésnél, hogy a munkavállaló munkaköre lehetővé teszi

e azt, hogy a munkáját otthonról végezze.

A Munka Törvénykönyve alapján a munkáltatónak jogában áll egyoldalú döntése szerint a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződésétől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más foglalkoztatónál alkalmazni. Ennek időtartama naptári évenként nem haladhatja meg beosztás szerinti 44 munkanapot vagy 352 órát (év közben létrejött jogviszony, határozott idejű munkaszerződés vagy részmunkaidő esetén ennek időarányos részét). Ennél hosszabb ideig tartó otthoni munkavégzés a felek beleegyezése alapján a munkaszerződés módosításával biztosítható. A Munka Törvénykönyve arra is lehetőséget biztosít, hogy a munkáltató írásban átengedje munkavállalója számára a munkaidő-beosztásnak a jogát, ez esetben a munkavégzés kötetlen munkarendben történik, amely jellemző a home office-ra. Kötetlen marad a munkavégzés jellege abban az esetben is, ha a vállalkozás kialakítja a szabályokat: mikor kell a munkavállalónak mindenképp elérhetőnek lennie, milyen ütemben végezze a munkáját, stb. Ebből az is következik, hogy nem beszélünk rendkívüli munkaidőről, azaz túlórapótlékra nem jogosult az alkalmazott.⁸

Ha jobban szemügyre vesszük a távmunka illetve az otthoni munkavégzés vagyis a home office tartalmi elemeit, akkor azt vesszük észre, hogy igazából a két munkavégzés szinte egyforma elemekkel rendelkezik.

A távmunkavégzés feltételeit az Mt. szabályozza, viszont a home office-t, maga a cég egy saját belső utasításának kereteibe foglalja. Maga a távmunka egy atipikus munkaviszony, tehát a feleknek munkaszerződésben kell megállapodniuk, hogy a munkaviszony távmunkára jön létre. Ilyenkor a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végzi a munkáját. Ezzel szemben,

⁸ Az otthoni munkavégzés munkaügyi szabályai
<https://iriszoffice.hu/aktualis/az-otthoni-munkavegzes-munkaugyi-szabalyai/>

az otthoni munkavégzést maga a munkavállaló tudja kérvényezni a munkáltatójától és a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti majd el, hogy a munkavállaló munkaköre illetve a home office kérelmének indoklása megengedi-e az otthoni munkavégzést. Általában ezt a fajta munkavégzést olyan esetekben szokták igényelni, ha például nem megoldott a kiskorú gyermekének elhelyezése-óvodai, iskolai szünetek- vagy egy műtét utáni hosszas gyógyulás után, pandémia idején, egyéb egészségügyi gondok miatt és még számtalan élethelyzet hozta nehézségek.

Különböző kutatások szerint, akik kizárólag távmunkában dolgoznak otthonról, különböző pszichoszociális ráhatásai lehetnek a munkavállalóra és egyenesen teljesítményromlást mutattak ki az izoláltság, elszigeteltség miatt. Ezzel szemben a home office illetve a részben távmunka egy gyorsabban terjed ezzel felváltva a ténylegesen otthon végzett-távmunk-munkát.

2.2.8 A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony alatt olyan munkavégzést értünk, ahol a munkavállaló önállóan végez munkát. Ilyen esetben a munkabér kizárólag teljesítmény alapján határozzák meg. A munkaszerződésben olyan dolgokat kell meghatározni, mint például azt, hogy milyen munkát fog végezni a munkavállaló, munkavégzés helyét, a költségtérítés mértékét illetve annak módját, a munkarend ilyen esetben kötetlen lesz. Maga a munkavégzés helye lehet a munkavállaló lakóhelye vagy pedig a felek által meghatározott másik hely. A munkáltatónak kell meghatároznia azt, hogy hogyan ellenőrzi és mikor a munkavállalót viszont ez az ellenőrzés nem jelenthet aránytalan terhet sem a munkavállalónak sem pedig a munkavégzés helyét használó más személynek. A munkavégzéssel kapcsolatban felmerülő költségeket a munkáltatónak meg kell

térítenie a munkavállalónak, ha ez a költség nem állapítható meg, akkor pedig átalányt kell fizetnie. Vannak olyan esetek, amikor a díjazás és a költségtérítés nem jár, ilyen, amikor a munkavállaló nem az előírt és meghatározott követelményeknek megfelelően végezte el a munkáját, viszont ha a munkáltató részben vagy egészben fel tudja használni az elvégzett munkát, úgy csökkentett díjazás és költségtérítés jár.

2.2.9 A több munkáltató által létesített munkaviszony

Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg. A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. A munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti. A munkaviszony megszűnik a munkaviszony megszűnésének okaiból illetve, ha a munkáltatók száma egyre csökken.⁹

Hiába vesz részt ezen atipikus munkaviszonyban kettőnél több fél, a felek csupán egy munkaszerződést kötnek egymással, abban a munkavállaló számára egy munkakört határoznak meg, az annak ellátásáért cserébe kapott alapbért egy meghatározott összegben állapítják. Ennek alapján nem minősül többmunkáltatós munkaviszonynak, ha egy munkavállaló két különböző munkáltatóval tart fenn egy időben, két elkülönülő munkaszerződés alapján munkaviszonyt. Ugyanígy nem létesíthető több munkáltató által munkaviszony abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaszerződés alapján az egyes munkáltatók vonatkozásában más és más feladatokat, más munkakört látna el (például, egy recepciós pultban ülve az egyik munkáltató vendégeit fogadná és eligazítaná, míg a másik munkáltató közösségi média felületeit marketing céllal kezelné). A munkavállaló

⁹ 2012. évi I. törvény 195.§

többszámú munkaviszony esetén mindkét munkáltató számára egy időben végez munkát, így a munkavállaló munkaidő-beosztását is egységesen, a két munkáltató közös igényeire figyelemmel kell megállapítani.

2.2.10 A vezető állású munkavállalók

Az Mt. szerint a törvény erejénél fogva vezető állású munkavállaló a munkáltató (cég, szervezet) legfőbb vezetője, tehát pl. egy Kft. ügyvezetője, vagy egy részvénytársaság elnök-vezérigazgatója. De ugyanígy vezető állású munkavállalók azok is, akik e legfőbb vezetők közvetlen irányítása alatt állnak, és jogosultak őket akár részben akár egészben helyettesíteni. Ha ezek a helyettesek olyan feladatot látnak el, amely a munkáltató működését érdemben meghatározza és döntéseivel a munkáltató gazdálkodására érdemi befolyással lehet, az Mt. értelmében is vezető állású munkavállalók. Ebbe a körbe tartozik például egy cég kereskedelmi vezetője, vagy gazdasági igazgatója.

A vezető állású munkavállalók, harmadik csoportjába azon vezetők tartoznak, akik a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be és meghatározott bérszint feletti a fizetésük. Utóbbi kritériumnak az felel meg, akinek az alaphére eléri a mindenkori minimálbér hétszeresét és a felek a munkaszerződésben kifejezetten úgy állapodtak meg, hogy mindezen okok és feltételek fennállása miatt a munkavállaló minősüljön vezető állású munkavállalónak. Ezen harmadik vezetői kategória tehát minden esetben a vezetői státuszról való megállapodást igényli. Azt pedig, hogy mely munkakörök minősülnek kiemelkedő jelentőségűnek vagy fokozottan bizalmi jellegűnek, az adott

munkáltató tevékenysége, szervezete ismeretében kell minden esetben eldönteni.¹⁰

2.2.11 A cselekvőképtelen munkavállaló munkaviszonya

Lehet munkaviszonyt létesíteni cselekvőképtelen munkavállalóval, de csak olyan munkakörbe lehet foglalkoztatni, aminek az elvégzésében nem akadályozza az egészségügyi állapota, illetve folyamatosan el tudja azt látni. Ilyen munkaviszony esetében, részletesen le kell írni a munkavállaló munkaköréhez tartozó feladatokat illetve azt, hogy milyen alkalmassági vizsgálatokra lesz szüksége. Természetesen a munkáltatói felügyelet alatt fogja végezni a munkát, így biztosítva az egészséges és biztonságos munkavégzést. A munkavállalót kártérítésre és sérelemdíj megfizetésére nem lehet kötelezni.

Mint láthattuk, elég sokféle atipikus munkaviszony létezik. Ilyen sok munkaviszony szabályozásra azért volt szükség, mert minden ember más és más élethelyzetben van, és nem mindenki tudja vállalni, hogy napi 8-10 órában végezzen munkát az irodában vagy egy nagy és szerteágazó munkakört egyedül lásson el. Azt gondolom, hogy a munkavállalók és a munkaadók nagyobb része nehezen választja ezt a akár fajta munkaviszonyt, de akár ez lehet amiatt, hogy az van a köztudatban, hogy csak az a munkavégzés, ha napi 8 vagy akár 10 órában végzik és a munkáltató telephelyén. Az a véleményem, hogy nehezebben nyitunk új ötletek irányába, viszont minden lassan de biztosan egyre elterjedtebb

¹⁰ A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok
<https://ado.hu/munkaugyek/a-vezeto-allasu-munkavallalokra-vonatkozoz-szabalyok/?hilit=%27Vezet%C5%91%27%2C%27%C3%A1ll%C3%A1s%C3%BA%27%2C%27munkav%C3%A1llal%C3%B3k%27>

lesz majd az atipikus munkaviszony Magyarországon is, hiszen munkavállalói és munkáltatói oldalról is megéri.

3. A három pólusú atipikus munkaviszonyok meghatározása

3.1 Munkaerő-kölcsönzés

3.1.1 A munkaerő-kölcsönzésről általában

Maga az elnevezés jogdogmatikailag pontatlan, sőt téves, mert a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég nem is ingyen, hanem fizetség, pontosabban bérleti díj ellenében bocsátja azt a munkaerőt a ténylegesen foglalkoztató rendelkezésére, akit a kölcsönző cég kikölcsönzés, azaz bérbeadás céljából alkalmaz. A munkaerő-kölcsönzés tehát egy bérleti tartalmú, nem ingyenes, hanem visszerhes jogviszony, amelyről még bővebben szó lesz.¹¹

A munkaerő-kölcsönzés szabályait a 2012.évi I. törvény XVI. fejezete foglalja magában. Itt találhatóak olyan fontos fogalmi megnevezések, mint például, hogy ki a kölcsönbeadó illetve ki a kölcsönvevő, kettőjük közötti jogviszony, egyenlő bánásmód valamint számos fontos feltétel, ami a kölcsönzésre irányul.

Bővebben az adott részek foglalják magukban a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat.

A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás

¹¹ Prugberger Tamás-Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében (Miskolci Jogi Szemle 4. évfolyam 2. szám, 2009.) 31.

megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, 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 munkajogviszony.¹²

A munkaerő kölcsönzése Magyarországon a Munka Törvénykönyve 2001. július 1-jei módosításával vált lehetővé. Az akkor munkaközvetítéssel foglalkozó cégek egy része új profilként kezdte el a munkaerő-kölcsönzést.

A munkaerő-kölcsönzés egy speciális atipikus foglalkoztatási forma, a foglalkoztatás három fél megállapodásával valósul meg: a munkavállaló, a kölcsönvevő, valamint a kölcsönző cég által. A kölcsönzött munkavállalót – a próbaidő letelte után – ugyanazok a jogok illetik meg, mint a kölcsönvevő cég belső dolgozóit.¹³

A munkaerő-kölcsönzés jogi konstrukciója a tradicionális munkajogviszonytól eltérő foglalkoztatási módszerek egyik karakterisztikus fajtája. A munkaerő-kölcsönzés olyan foglalkoztatást jelöl, amely – főszabályként – a határozott időtartamú, és ezen belül is a rövidebb idejű foglalkoztatás megvalósítására szolgál, ahol a munkavállaló olyan munkáltatóval létesít munkajogviszonyt, 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 munkajogviszony.¹⁴

¹² Bankó Zoltán és Ferencz Jácint- Atipikus jogviszonyok- Az atipikus munkaviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében (GINOP-5.3.3-15-2015-00002 „Észak-Magyarországi JOGpontok” projekt, 2018) 20.

¹³ Pécné Somogyvári Zsuzsanna: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről (Foglalkoztatási Hivatal, Budapest, 2011.) 3.

¹⁴ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok (PhD értekezés, Pécs, 2008. február) 153.

Ezt a fajta munkaviszonyt általában cégcsoportok szokták alkalmazni, ugyanis munkájukat nem az egyes cégek szintjén, hanem cégcsoporti szinten, egységesen szervezik, ezáltal a munkavállalók munkakörüket ténylegesen nem csupán egy cég, hanem több javára látják el.

3.1.1.1 *A munkaerő-kölcsönzés szabályozása Magyarországon*

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 amely a részére dolgozik.¹⁵

Az atipikus munkaviszonyok közül, maga a munkaerő-kölcsönzés fogalma illetve az erre a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok, már 2001 óta szerepelnek a magyar munkajogban. Ezek a szabályok azóta több módosításon is átesetek, ennek az egyik oka az, hogy a megszületett EU irányelvvel harmonizáljon. Az Mt. magába foglalja azokat a jogviszonyokat, amelyek a munkaerő-kölcsönzés során felmerülhetnek: szabályozza a kölcsönbeadó és kölcsönvevő kapcsolatát, kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti kapcsolatot, illetve a kölcsönvevő és kölcsönzött munkavállaló jogait és kötelelességeit egyaránt.

¹⁵ Bankó Z. és Ferencz J. :Atipikus munkaviszonyok- Az atipikus munkaviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat tevékenységében (GINOP-5.3.3-15-2015-00002 „Észak-Magyarországi JOGpontok” projekt) 20.-21.

3.1.2 A munkaerő-kölcsönzés fogalmának meghatározása

A munkaerő-kölcsönzés a hagyományos munkáltató-munkavállaló viszonyba egy harmadik közvetítőként működő felet illeszt be. Így a munkavállaló egy kölcsönbeadó munkáltatóval (munkaerő-kölcsönző) létesít munkaviszonyt, amely alapján a kölcsönvevő munkáltatónál végez ideiglenes munkát. Mivel a munkavállaló és a kölcsönbevevő munkáltató nem állnak közvetlen jogviszonyban, ezért a kölcsönbevevő a foglalkoztatás ellenértékét a kölcsönbeadó munkáltatónak fizeti meg a közöttük fennálló polgári jogi (atipikus jellegű) szerződés szerint. A kölcsönzött munkavállaló felett a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.¹⁶

A hatályos Mt. a következőképpen definiálja a munkaerő-kölcsönzés fogalmát.

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

A munkaerő-kölcsönzést alapvetően az különbözteti meg a hagyományos munkajogviszonytól, hogy a tipikus munkavállalói-munkáltatói felálláshoz képest ebben az esetben három szereplő jogviszonyáról beszélünk. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalón kívül részt vesz benne a kölcsönző cég, valamint a tényleges munkaadó is.¹⁷

Vannak bizonyos formák, amelyre munkaerő-kölcsönzés nem jöhet létre, ezek a behívás alapján történő munkavégzés, a megosztott munkakör, a több munkáltató által létesített munkaviszony, a bedolgozói munkaviszony, valamint

¹⁶ Észak-Magyarországi JOGpontok: Munkaerő-kölcsönzés szabályai
https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Munkaero_kolcsonzes_szabalyai.pdf

¹⁷ Legfontosabb tudnivalók a munkaerő-kölcsönzésről
<https://jogaszyvilag.hu/cegvilag/legfontosabb-tudnivalok-a-munkaero-kolcsonzesrol/>

cselekvőképtelen munkavállaló sem foglalkoztatható munkaerő-kölcsönzés keretében.¹⁸

3.1.3 A kölcsönbeadó fogalmának meghatározása

A kölcsönbeadó az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

Az Mt. szerint kölcsönbeadó lehet az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy 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.

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

Tehát kölcsönbeadó lehet az a vállalkozás, amely az Európai Unió 27 tagországa illetve Izland, Liechtenstein, Norvégia valamint Svájc területén rendelkezik székhellyel valamint megfelel a jogszabályban előírt feltételeknek.

Magyarországon az végezhet kölcsönbeadói tevékenységet, ha ez a tevékenység bejegyzésre került a cégjegyzékbe vagy más hatósági, bírósági nyilvántartásba és a létesítő okirat tartalmazza ezt a tevékenységet, továbbá vagy a bejelentő

¹⁸ Észak-Magyarországi JOGpontok: Munkaerő-kölcsönzés szabályai
https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Munkaero_kolcsonzes_szabalyai.pdf

vagy legalább egy személy rendelkezik megfelelő képesítéssel vagy végzettséggel, rendelkezik megfelelő irodahelyiséggel, letétbe helyezte a vagyoni biztosítékot és erről van igazolása, szerepel a köztartozásmentes adózói adatbázisban és a kölcsönzői tevékenység megkezdése előtt 30 nappal a kormányhivatalhoz bejelentette szándékait.

3.1.4 A kölcsönvevő fogalmának meghatározása

A kölcsönvevő az a munkáltató, amelynek irányítása alatt a munkavállaló ideiglenesen munkát végez.

Tehát, a kölcsönvevő és kölcsönzött munkavállaló között csak addig tart a munkajogviszony, amíg a kölcsönzés tart az adott kölcsönvevőnél. Ha megszűnik közöttük a kölcsönzésre kötött jogviszony, utána már nem a kölcsönvevő fogja gyakorolni a munkáltatói jogkört gyakorolni.

3.1.5 A kölcsönzött munkavállaló fogalmának meghatározása

A kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadóval kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállaló, akivel szemben a kikölcsönzés alatt a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja (munkavállaló).

A kikölcsönzés azt jelenti, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő részére munkát végez.

A kikölcsönzés tartama – a határozott idejű munkaviszonyokra vonatkozó rendelkezésekkel összhangban – nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést is, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg.

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben, sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére, valamint a 214. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot meghaladóan.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

Érvénytelen az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást ír elő. Illetve az, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért.

A kölcsönvevőnek az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, valamint a betöltetlen álláshelyekről legalább félévente.

3.1.6 A kölcsönbeadó és kölcsönnevő közötti jogviszony, kölcsönzésre irányuló munkaviszony

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlása megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni.

Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönnevő között létrejött megállapodás, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönnevő tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos, a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kölcsönbeadó és a kölcsönnevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönnevőtől kapja

A kölcsönnevő írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót az irányadó munkarendről, a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről, az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételről, továbbá minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges.

A kölcsönbeadó a kölcsönnevő kérésére köteles legkésőbb a munkavállaló munkába állásáig az adózás rendjét megállapító jogszabály szerint a munkáltató és a kifizető által foglalkoztatott személy adataira vonatkozó, a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentés, valamint a külön jogszabály szerinti kölcsönbeadóként történt nyilvántartásba vételét igazoló okirat másolatát átadni.

A kölcsönvevő - eltérő megállapodás hiányában - köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig a kölcsönbeadóval közölni mindazokat az adatokat, amelyek a munkabér kifizetéséhez, valamint a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles a szükséges adatokat a kölcsönbeadóval közölni, ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg.

A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy maga a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre illetve meg kell határozni az alaphért és a munkavégzés jellegét is.

A kölcsönbeadó írásban tájékoztatja a munkavállalót az alábbiakról, legkésőbb a kikölcsönzés előtti napon: a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről továbbá, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogkört a kölcsönvevőnél illetve a munkába járás, étkeztetés és szállás megoldásáról.

Amíg tart a kölcsönzés, addig a kölcsönvevőnek biztosítani kell a kölcsönzött munkavállaló biztonságos munkavégzését, munkaidő illetve pihenőidő betartása, ezek nyilvántartásának vezetése valamint a munkáltatót megillető jogok és kötelezettségek gyakorlása és teljesítése.¹⁹

¹⁹ 2012.évi I. törvény 217.§-218.§

3.1.7 Az egyenlő bánásmód követelménye

A kikölcsönzés időtartama alatt a kölcsönzött munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka-és foglalkoztatási feltételeket.

Az alapvető munka-és foglalkoztatási feltételeket különösen a várandós és szoptató nők valamint a fiatalok munkavállalók védelmére, a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra vonatkozóan kell alkalmazni.

A kölcsönvevő nem különböztetheti meg a munkaerő-kölcsönzéssel alkalmazott munkavállalókat illetve a saját állományában dolgozó munkavállalókat semmilyen formában. A kölcsönvevőnek biztosítani kell, a kölcsönzött munkavállalóknak azt a megfelelő minőségű védőruhát vagy védőcipőt, kesztyűt, védőfelszerelést, mint a saját állományban dolgozó munkavállalónak.

Egyenlő bánásmód vonatkozik a munkabérek összegére illetve az egyéb juttatásokra is. A kölcsönvevő nem különböztetheti meg egymástól azokat a munkavállalókat, akik másik munkaerő-kölcsönző cégen keresztül állnak munkába illetve saját állományú dolgozó.²⁰

3.1.8 A munkaviszony megszüntetése

Munkaerő-kölcsönzés esetén annak ellenére, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő részére végez munkát, a munkaviszony a kölcsönbeadó és a munkavállaló között áll fenn. Ehhez igazodva a munkaviszony létesítése és megszüntetése a kölcsönbeadó jogosultsága, a kölcsönvevő nem a

²⁰ 2012. évi I. törvény 219. §

munkaviszony, csupán a kikölcsönzés megszüntetésére jogosult. Amennyiben pedig a munkaviszony megszüntetését a munkavállaló kívánja, az erre vonatkozó jognyilatkozatot a kölcsönbeadó munkáltatóval, és nem a kölcsönvevővel kell közölnie.²¹

Általános esetben a munkáltatói felmondást indokolni kell, így a munkaerő-kölcsönzésnél is ugyan így kell eljárni. Az indok lehet a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességeivel vagy a munkáltató működésével összefüggő ok. Az indoklásnak meg kell felelnie a világosság, valóság illetve az okszerűség követelményeinek. Munkaerő-kölcsönzés esetében a kikölcsönzés megszűnése a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, így megalapozza a jogszerű felmondást. Ez a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonyának egyoldalúan történő megszüntetését jelentősen leegyszerűsíti, hiszen a jogszerű felmondáshoz elegendő annak tényeszerű leírása, hogy a kikölcsönzés milyen időpontban szűnt meg, a jogszerűség igazolásához pedig ennek a ténynek a bizonyítása. Ettől függetlenül lehetőség van arra, hogy a munkaviszonyt egyéb, a fent felsorolt okok egyikével indokolva szűnjön meg.

Munkaerő-kölcsönzés esetében a felmondási idő harminc nap helyett csak tizenöt nap ez az összeg nem növekszik annak tükrében, hogy milyen régóta van a kölcsönbeadónál. A rövidebb felmondási idő a munkavállalói felmondásra is vonatkozik. Munkáltatói egyoldalú felmondás esetében a felmondási idő teljes egészére mentesül a munkavállaló a munkavégzés alól, hacsak a felek meg nem állapodtak ettől eltérően (a felmondási idő alatt részben vagy egészben történő munkavégzés).

Amennyiben a munkavállaló kívánja azonnali hatályú felmondással

²¹ A munkaviszony megszüntetése munkaerő-kölcsönzés esetén
<https://ado.hu/munkaugyek/a-munkaviszony-megszuntetese-munkaero-kolcsonzes-eseten/>

megszüntetni a munkaviszonyt, arra akkor is lehetősége van, ha az arra okot adó kötelezettségszegést, magatartást akár a kölcsönbeadó, akár a kölcsönvevő tanúsítja. Munkavállalói azonnali hatályú felmondás esetén a határidők tekintetében az általános szabályok az irányadók. A munkaviszony megszüntetésének nyilatkozatát a munkavállaló a kölcsönbeadónak kell jeleznie. A munkáltatói azonnali hatályú felmondásra, munkaviszony megszüntetésére csak a kölcsönbeadó munkáltató jogosult. Azonban az okot, amelyek az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetését alátámasztják, legtöbbször a kölcsönvevőnél történnek, így a kölcsönvevő kötelessége, hogy a munkavállaló kötelezettségszegéséről való tudomásszerzéstől számított öt napon belül írásban értesítse a kölcsönbeadót, akinek az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására, tizenöt napos határideje csak ennek a tájékoztatásnak a közlésével kezdődik.

3.1.9 A kártérítési felelősség

A munkaerő-kölcsönzés során a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló tekintetében keletkezett kártérítési igényt az általános munkajogi szabályok szerint kell rendezni. A legtöbb esetben viszont a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló viszonylatában beszélhetünk károkozásról, hiszen arra általában a munkavégzés során kerül sor. Tekintettel azonban arra, hogy a kölcsönzött munkavállalóval szerződő fél a kölcsönbeadó, továbbá ő az, aki a munkabért is folyósítja a munkavállaló részére, érdemes tisztázni, károkozás esetén kitől követelhető a kár megtérítése.

Amennyiben a munkavállaló a kölcsönvevőnek okoz kárt, vagy sérti meg személyiségi jogait, főszabály szerint a kölcsönvevő munkáltató is az általános szabályok szerint léphet fel a munkavállalóval szemben kártérítési igényének érvényesítése érdekében. Ez alapján a kölcsönvevő közvetlenül a

munkavállalótól követelheti minden olyan kár megtérítését, amelyet a munkavállaló a kikölcsönzés során keletkezett kötelezettségek megszegésével okozott, feltéve, hogy nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ilyenkor a munkavállaló az általános szabályok szerint felel a kölcsönvevő felé, azaz szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén köteles megtéríteni az okozott kár teljes egészét, egyéb esetben kártérítési felelőssége négyhavi távolléti díjának megfelelő összegben korlátozott.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő azonban megállapodásukban dönthetnek úgy, hogy a fenti szabálytól eltérően a munkavállalói károkozás vagy személyiségi jogsértés esetére az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait rendelik alkalmazni. Amennyiben ezt a lehetőséget kötik ki, a kölcsönvevő kárigényével kapcsolatosan nem a munkavállaló, hanem a kölcsönbeadó munkáltatóval szemben léphet fel. Az így teljesített kártérítés miatt keletkezett követelést pedig a kölcsönbeadó munkáltató jogosult a munkavállalóval szemben érvényesíteni az általános munkajogi szabályok szerint. Ez adott esetben azzal is járhat, hogy az enyhe gondatlansággal okozott kárt a kölcsönbeadó a polgári jogi szabályok alapján teljes egészében köteles megtéríteni a kölcsönvevőnek, azonban munkavállalójától már csak a négyhavi távolléti díjban korlátozott összeget igényelheti. Amennyiben viszont a károkozás szándékos volt, a kölcsönzött munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatóval egyetemlegesen felel a kölcsönvevő felé, tehát az választhat, hogy a kölcsönbeadótól vagy a munkavállalótól követeli a kár megtérítését. Olyan esetben, ha a kikölcsönzés során a munkavállaló nem a kölcsönvevőnek, hanem harmadik személynek, így például a kölcsönvevő ügyfelének okoz kárt, szintén az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy munkáltatónak a kölcsönvevőt kell tekinteni. Eszerint tehát a károkozással érintett harmadik személy igényeivel a kölcsönvevővel szemben léphet fel, aki majd ezután a megfizetett kártérítést az általános

Ha a kölcsönvevő okoz kárt a kölcsönzött munkavállalónak, vagy sérti meg őt személyiségi jogaiban, egyetemlegesen felel a kölcsönbeadóval. Ilyenkor tehát a munkavállaló akár a kölcsönvevőtől, akár a kölcsönbeadótól is követelheti kárának megtérítését, az általános munkajogi szabályok szerint. Azaz, minden, a munkaviszonnyal, kikölcsönzéssel összefüggésben keletkezett olyan kárt, ami nem kimenthető, teljes egészében köteles megtéríteni a követeléssel érintett. Ha valamelyik fél megtérítette az okozott kárt, az természetesen a másiktól már nem követelhető. A teljesítést követően, ha az okozott kárt a kölcsönbeadó téríti meg, jogosult annak megfizetését a kölcsönvevőtől követelni.²²

Ez a harmadik személy, a megrendelő az iskolaszövetkezettel a polgári jog szabályai szerint szerződést kötött egy adott feladat, tevékenység ellátására. A munkavégzés a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény szerinti személyes közreműködésnek minősül.

Az iskolaszövetkezeti munkaviszony sajátossága volt, hogy az iskolaszövetkezet egy keretjellegű munkaviszonyt hozott létre tagjával.

Az egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvény 2016. szeptember 1-vel történő hatálybalépéssel módosította az iskolaszövetkezeti munka szabályozását.

A legszembevetőbb változás, hogy az iskolaszövetkezeten keresztül történő szolgáltatás nyújtás szabályai kikerültek az Mt. hatálya alól, az Mt. iskolaszövetkezeti munkavégzés szabályait eddig tartalmazó XVII. fejezet hatályon kívül helyezésével.

Az új szabályozás szerint az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja tagi közreműködés keretében végezhet munkát a „megrendelő” részére, azaz a szolgáltatás fogadójánál.

A tevékenység kereteit a tagsági megállapodás továbbá a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény rendelkezései határozzák meg.

Az iskolaszövetkezet és tagja közötti tagsági megállapodás tartalmazza:

- a tag által vállalt feladatok körét,
- a tagnak a szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díjazások legkisebb összegét, valamint
- az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

A személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak

- a szolgáltatás fogadójának személyében,

- a teljesítendő konkrét feladatban,
- a tag díjazásának összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,
- a feladat teljesítésének helyében, valamint
- a feladat teljesítésének tartamában.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködésére, azaz munkavégzésére az Mt. meghatározott rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani. Ezek, a munkaközi szünettel és a napi pihenőidővel kapcsolatos rendelkezések a nagykorú iskolaszövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkoznak.

Ha az iskolaszövetkezeti tag a tizennyolcadik életévé még nem töltötte be, személyével kapcsolatban alkalmazni kell az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályait. (például a hosszabb munkaközi szünetet, a hosszabb napi pihenőidőt, a túlóra és az éjszakai munka tilalmát).

Tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár az iskolaszövetkezeti tag részére.

A díjazásnál alkalmazni kell a minimálbérre, illetve a garantált bérminimumra vonatkozó szabályokat.²³

²³ Hogyan lehet dolgozni iskolaszövetkezeti tagként 2020-ban?
<https://ado.hu/munkaugyek/hogyan-lehet-dolgozni-iskolaszovetkezeti-tagkent-2020-ban/>

3.3 Nyugdíjas szövetkezetek

A szövetkezet jogalapja a 2006.évi X. törvény a szövetkezetekről.

A nyugdíjas szövetkezet új elnevezést kapott, jelenleg a közérdekű nyugdíjas szövetkezet megnevezést viseli. Közérdekű nyugdíjas szövetkezetet 2017.július 1-től lehet alapítani.

A szövetkezet célja az, hogy a még aktív korúak számára munkát találjanak illetve, hogy a munkaerőpiacon ismét aktívak legyenek. Ezzel próbálva előmozdítani a szociális helyzetüket, életszínvonalukat. Továbbá az is célja a szövetkezetnek, hogy azt a tudást, élettapasztalatot, amit felhalmoztak illetve megszereztek a nyugdíjas állományban lévők, tovább tudják adni a következő generációnak.

A nyugdíjas szövetkezet a céljainak megvalósításával közérdeket is szolgál. Vélhetően van legalább még egy jogalkotói cél: az egyre növekvő hazai munkaerőhiány enyhítése.²⁴

A szövetkezetnek csak természetes személy lehet, a tagja tehát szervezet nem alapíthat, vagy nem lehet tag. A szövetkezet tagjainak legalább kilencven százalék olyan természetes személynek kell lennie, aki öregségi nyugdíjban (vagy átmeneti bányászjáradékban) részesül, továbbá a tagoknak személyes közreműködést kell vállalnia. A tagsági kérelemnél nyilatkoznia kell arról, hogy a szövetkezet tagja kíván lenni, öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesül, elfogadja és kötelezőnek tekinti az alapszabályban foglaltakat, igénybe kívánja-e venni a tagoknak biztosított szolgáltatásokat, vállalja a közreműködést a szövetkezet tevékenységében illetve, hogy teljesíti a vagyoni hozzájárulást, amit az alapszabályban foglaltak. Az összeget a törvény nem határozza meg, így az lehet

²⁴ Munka a közérdekű nyugdíjas szövetkezetben
<https://ado.hu/ado/munka-a-kozerdeku-nyugdijas-szovetkezetben/>

egy jelképes 5 forint, de akár lehet egy nagyobb összeg is. Ha a tagság megszűnik, a tagdíjat visszakapja a tag.

A szövetkezet tagja illetve a kölcsönvevő/munkáltató között a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló jogviszony fog létrejönni, ugyanis ha a munkáltató nincs megelégedve a nyugdíjas munkavállalóval, akkor kérheti annak cseréjét, ha pedig a munkavállalónak van problémája, bármikor felmondhat a munkáltatónak. A szövetkezet előnye, hogy a munkaerőhiányt rugalmasan tudják ezáltal kezelni. A szolgáltatás bármikor igénybe vehető, határozatlan időre, időnyomunkára is igényelhető. Minden ügyintézés, papírmunkát a nyugdíjas szövetkezet bonyolít le, így a munkáltatónak ezzel nem kell törődnie. Maga a szolgáltatás igénybevételének a menete az, hogy a munkáltató jelzi igényeit a nyugdíjas szövetkezet felé, ők pedig megkeresik a számára legjobb munkaerőt.

Véleményem szerint Magyarország gazdaságának szüksége van az ilyen fajta három résztvevőből álló munkaviszonyokra. Ha ezeket részekre bontva vizsgáljuk, akkor a következő a véleményem

- Munkaerő-kölcsönzés: tapasztalataim szerint azért szeretik a munkáltatók, mert számukra minimális adminisztrációs munkával jár az alkalmazásuk illetve a toborzást sem nekik kell elvégezniük, bármikor lemondhatják a kölcsönzésüket különösebb indok nélkül, viszont ebből adódik, hogy sokkal magasabb a fluktuáció a kölcsönzött állományban, mint maga a saját állományban lévő munkavállalók körében.

Mivel elég könnyen meg lehet szüntetni a kikölcsönzést mind munkáltatói mind pedig munkavállalói oldalról, ezért mind a két oldalban benne van a félsz, hogy mikor mond fel a munkavállaló vagy a munkáltató.

-Iskolaszövetkezet: ezeknek a szövetkezeteknek az a célja, hogy egyfajta szociális biztonságot, szociális hálót biztosítsanak a már munkavállalásra

alkalmas, aktív diákok, fiatalok számára. Egyre népszerűbb lesz az, hogy iskola mellett dolgozzanak, ezzel is egyre függetlenebbek legyenek a szülőktől vagy éppen őket tudják támogatni. Mivel elég gyorsan növekszik azon szektorok száma, ahol szívesen alkalmaznak diákokat, ezért a diákoknak is egyre könnyebb munkát vállalniuk. Vannak olyan munkáltatók, akik kifejezetten diákokat alkalmaznak egy adott munkakörre, kiváltva a főállású munkavállalót, ezzel költséget csökkentve. Az iskolaszövetkezetek segítenek a munkavállalás előtt álló diáknak, felméri, hogy melyik az a terület, ami őt érdekli illetve, hogy mik a képességei, milyen tapasztalatai vannak - ha vannak-, és ezek alapján próbálják megtalálni a számára megfelelő munkakört. Mivel a diákok iskola, egyetem mellett dolgoznak, így elengedhetetlen a rugalmasság és tervezhetőség.

-Nyugdíjas szövetkezet: mint az iskolaszövetkezetnél is említettem, a nyugdíjas szövetkezetnek is az a célja, hogy egyfajta szociális biztonságot adjon a már védett korban lévő, ámbár igen csak aktív embereknek. Ha az elmúlt tíz évet nézzük, akkor megfigyelhető, hogy akik már nyugdíjas korban vannak, egyre többen dolgoznak nyugdíj után is, ez annak köszönhető, hogy az előregedés is egyre kitolódik és az átlag életkor is egyre magasabb. Erre a foglalkoztatásra azért is van szükség, hogy azokat a tapasztalatokat, tudás, amiket megszereztek az évek során, tovább tudják adni a fiatal munkavállalóknak, illetve ha nyugdíj után ugyan abba a pozícióba vissza tud menni a munkavállaló, akkor nem kell ismételt betanítani ezzel értékes időt spórolva meg a cégnek.

Összességében azt gondolom ezekről a munkaviszonyokról, hogy ezen nagyon is jó dolog és fontos, hogy minél többen megismerjék ezeket, hiszen a gazdaságunknak szüksége van arra, hogy ne hagyjuk elveszni az értékes munkaerőt és minden lehetőséget meg kell ragadni.

4. Összefoglalás

A dolgozatom célja az volt, hogy bemutassam azokat az atipikus munkaviszonyokat, amelyeknél három fél vesz részt benne.

Mint láthattuk, elég sokrétű az atipikus munkaviszony maga, hiszen minden munkavállalónak más és más az élethelyzete, életkörülménye, amely mellett munkát szeretne vállalni.

Másrészről pedig munkáltatói oldalról is jobban megéri, ha egy részmunkaidős munkavállalója van például.

Maga a munkaerő-kölcsönzés mind munkáltató mind pedig munkavállalói oldalról tartogat magában pro és kontra érveket, mindegy, hogy iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatásról beszélünk vagy pedig nyugdíjas szövetkezetről.

Pro érvek közé sorolhatjuk munkáltató oldalról nézve azokat, hogy magát a toborzást nem nekünk kell megszervezni, lebonyolítani, hanem a munkaerő-kölcsönzős cégnek megteszi azt, nekünk csak annyi a teendők, hogy a munkakörhöz tartozó elvárásokat elküldjük a cégnek, ők pedig intézik a jelöltek felkutatását.

Ami még mindenképp idesorolható, hogy az adminisztrációs munkát, ami a beléptetéssel kapcsolatos, mindent a munkaerő-kölcsönző cégnek kell koordinálnia. Nekünk csak annyi a teendők, hogy az illetékes szerv felé bejelentjük aznap, amikor kezd az első napját. Ugyan ez a helyzet, amikor a kölcsönzött munkavállaló munkájával nem vagyunk megelégedve és megszüntetjük a kölcsönzését. Ilyenkor írásban kell közölni a kölcsönző céggel, ők pedig felveszik a munkavállalóval a kapcsolatot és intézik a kilépéséhez szükséges dokumentumokat. Az adminisztráció mellett a bérköltség is jóval

alacsonyabb illetve az adózás. Ha nem vagyunk megelégedve a munkavállalóval és nem is tudunk részére másik munkakört felajánlani, mert nincs meg hozzá a megfelelő potenciája, úgy megszüntethetjük a kölcsönzést. Ilyen esetben nem kell távolléti díjat illetve végkielégítést sem fizetni. Tehát egyszerűbben lehet egy minőségi cserét végezni.

Pro érvek a munkavállalói oldalról pedig az, hogy nem nekünk kell keresnünk munkát, hanem a leadott önéletrajz illetve az előzetesen felmért kompetenciák alapján segítenek nekünk a megfelelő munkát. Ha mégsem tetszik a munkakör vagy maga a munkaadó, akkor egyszerűbben tudunk másik munkát keresni illetve felmondani mintha saját állományban lennénk foglalkoztatva.

A kontra érveknél mind a két oldal előnye idesorolható, mert ami az előnye az egyben lehet a hátránya is. Ugyanis amilyen könnyen felvehető egy munkavállaló, olyan könnyen el is válhatnak a munkaadó-munkavállaló útjai. Ezzel kapcsolatban mind munkáltatói mind pedig munkavállalói oldalról is van a dologtól egy kis tartózkodás, ugyanis sosem tudhatjuk, hogy mikor mond fel a kölcsönzött munkavállaló, ezzel esély van arra, hogy az ő megszerzett tudását nem adja át másik kollégának és tovább viszi azt. Ugyanakkor a munkavállalói oldalról is megvan az, hogy a kölcsönbevevő cég bármikor felmondhat neki.

Záró gondolatom az lenne a dolgozatom témájával kapcsolatban, hogy szerencsére több a pro érv a munkaerő-kölcsönzés terén illetve a statisztikák is azt mutatják, hogy évről évre egyre népszerűbb ez a foglalkoztatási forma Magyarországon.

Irodalomjegyzék

1. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyban álló munkavállalók státusának szabályozási tapasztalatai Tudásmenedzsment 14.évf.1. különszám (2013)
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
3. Prugberger Tamás-Kenderes György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében (Miskolci Jogi Szemle 4. évfolyam 2. szám, 2009.)
4. Hárs Ágnes: Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években (TÁMOP-2.3.2-09/1 MŰHELYTANULMÁNYOK T/13, 2012.)
5. Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése (Doktori értekezés - Győr 2014)
6. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok (PhD értekezés, Pécs,2008.február)
7. Hovánszki Arnold: A tipikus és atipikus foglalkoztatás Magyarországon (szakcikk,tanulmány 2005.július-augusztus)
8. Bankó Zoltán és Ferencz Jácint: Atipikus munkaviszonyok (Budapest,2015)

Internetes források

- Bankó Zoltán és Ferencz Jácint- Atipikus jogviszonyok- Az atipikus munkaviszonyok a Munkaügyi Tanácsadó és Vítarendező Szolgálat tevékenységében (GINOP-5.3.3-15-2015-00002 „Észak-Magyarországi JOGpontok” projekt, 2018)
<http://fenntartas.jogpontok.hu/download/AtipikusJogviszonyok.pdf>
- Pécné Somogyvári Zsuzsanna: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2010. évi tevékenységéről, Budapest, 2011.
https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/8/9/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2010_e_vrol.pdf
- A munkaviszony megszüntetése munkaerő-kölcsönzés esetén
<https://ado.hu/munkaugyek/a-munkaviszony-megszuntetese-munkaero-kolcsonzes-eseten/>
- Munkaerő piaci statisztikák, elemzések
https://nfsz.munka.hu/tart/stat_magan_munkakozvetitok
https://nfsz.munka.hu/tart/stat_munkaero_kolcsonzok
- Hogyan lehet dolgozni iskolaszövetkezeti tagként 2020-ban?
<https://ado.hu/munkaugyek/hogyan-lehet-dolgozni-iskolaszovetkezeti-tagkent-2020-ban/>
- Munka a közérdekű nyugdíjas szövetkezetben
<https://ado.hu/ado/munka-a-kozerdeku-nyugdijas-szovetkezetben/>
- Mindenki jól jár a nyugdíjas munkaerővel
<http://www.nyugodtero.hu/mindenki-jol-jar-nyugdijas-munkaerovel/>
- Közérdekű nyugdíjas szövetkezetek és járulékok terhei
<https://5percado.hu/kozerdeku-nyugdijas-szovetkezet-jarulek-terhei/>
- Kötetlen vagy rugalmas munkaidő, ezt engedi az Mt.
<https://ado.hu/munkaugyek/kotetlen-vagy-rugalmas-munkaido-ezt-engedi-az-mt/>
- Mi az a rugalmas munkaidő? Akkor dolgozunk, amikor akarunk?
<https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/8392-mi-az-a-rugalmas-munkaido-akkor-dolgozunk-amikor-akarunk>
- Legfontosabb tudnivalók a munkaerő-kölcsönzésről
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/legfontosabb-tudnivalok-a-munkaero-kolcsonzesrol/>
- Otthoni munkavégzés munkaügyi szabályai
<https://iriszoffice.hu/aktualis/az-otthoni-munkavegzes-munkaugyi-szabalyai/>

- Munkaerő-kölcsönzés szabályai, Észak-Magyarországi JOGpontok
https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Munkaero_kolcsonzes_szabalyai.pdf
- Atipikus munkavégzés fogalma, felosztása
<http://www.balansz.info/atipikus-munkavegzes>