



Független
Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
2022.

Munkajogi alapismeretek

Készült:

a **GINOP-5.3.5-18-2020-00160**
„Munkavállalói ismeretek fiatalok részére”
c. projekt keretében

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOM

1.	Munkajogi alapismeretek	3
1.1	A szakszervezet	4
1.2	A kollektív szerződés	5
1.3	A foglalkoztatás alapkövetelményei	5
1.4	A foglalkoztatási formák és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok	6
1.5	Atipikus munkavégzési formák	16
1.6	A munkaerőkölcsönzés szabályai	18



1. MUNKAJOGI ALAPISMERETEK

Munkajogi alapismereteknek nevezzük a munka világában való eligazodást segítő, a munkavállaló, az alkalmazott jogait és kötelezettségeit, a munkahelyen való alapvető hierarchikus és társadalmi szabályokat bemutató ismeretanyagot.

Magyarország Alaptörvénye és törvényei a munka világában

A munka világát szabályozó jogszabályok közül kiemelkedik Magyarország Alaptörvénye, mely a XII. cikkében lefekteti annak alapját, hogy mindenki szabadon választhassa meg a munkáját, foglalkozását és azt, hogy minden munkaképes ember dolgozhasson:

„(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”

A foglalkozás szabad megválasztása tehát mindannyiunk számára biztosított. Azt azonban, hogy az adott munkahelyen milyen speciális szabályok vonatkoznak ránk, úgynevezett ágazati jogszabályok határozzák meg. Ahhoz, hogy megértsük, ezeknek a jogszabályoknak a struktúráját tisztáznunk kell néhány szabályt, arra vonatkozóan, hogy ezeket milyen határok mentén választjuk el egymástól. Mi a szervezőelv közöttük és hogyan tehetünk köztük különbséget. Ennek megválaszolása érdekében elsőként nézzük meg, hogy mely jogszabályok a legáltalánosabban elterjedtek, ha munkavégzésről beszélünk ma Magyarországon:

- a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- a 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről
- a 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
- a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
- a 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról stb.

A kollektív szerződés és a szakszervezetek

Az említett jogszabályokon túl a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat állapíthat meg a kollektív szerződés, melyre vonatkozóan az Alaptörvény is tartalmaz rendelkezést:

XVII. cikk

„(1) A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”

1.1 A szakszervezet

A szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A munkáltató nem követelheti a munkavállalótól, hogy szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A szakszervezeti tagság úgynevezett védett tulajdonság.

A jogszabály által biztosított jogok, mint például a kollektív szerződés kötéséhez való jog, vagy a munkavállalóknak a tájékoztatásához való jog a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. Ez olyan szakszervezetet jelent, amely az alapszabály szerint a munkáltatónál képviselőjére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

A postai, futárpostai szektorban például a Magyar Posta Zrt-nél vannak jelen szakszervezetek. Ezek közül a Postás Szakszervezet jelenleg az egyetlen, aki jogosult kollektív erejű megállapodások megkötésére. A jelenlegi szervezeti felépítés alapján biztosított a teljes országos és a különböző szakmai területek lefedettsége.

1.2 A kollektív szerződés

A munka törvénykönyve alapján kollektív szerződést köthet a munkáltató és az a szakszervezet, amely tagjainak létszáma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban állók 10%-át, azaz reprezentatív. Munkáltatóként egy kollektív szerződés köthető. Amennyiben tehát az adott munkáltatónál több reprezentatív szakszervezet is működik, akkor részükre együttesen áll fent a kollektív szerződéskötésre vonatkozó jogosultság. A kollektív szerződésre irányuló tárgyalást nem lehet visszautasítani. Arra viszont nincs kötelezettségük a feleknek, hogy tárgyalásokat szerződéssel kell lezárni, tehát előfordulhat, hogy az egyeztetések eredménytelenül záródnak. Ha létrejön a kollektív szerződés, akkor annak hatálya minden, az adott vállalatnál dolgozó munkavállalóra ki fog terjedni. A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget és a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

A kollektív szerződés az Mt-től irányban eltérő jogokat, juttatásokat és kötelezettségeket rögzíthet. Ilyenek lehetnek például plusz szabadság, túlmunka esetén magasabb pótlék, kedvező munkaközi szünet, felmondási idő stb. Továbbá az Mt-ben nem szabályozott az ágazatra, munkáltatóra vonatkozó specifikus szabályozások hozhatók.

Például a postai szektorban a Magyar Posta Zrt-nél dolgozó munkatársak esetében a hatályban lévő kollektív szerződés az Mt-től eltérő jogokat biztosít és minden évben legalább egy alkalommal a bértárgyalással egy időben felülvizsgálatra kerül.

1.3 A foglalkoztatás alapkövetelményei

Az Alaptörvény XVII. cikke a következő alapvetést tartalmazza a foglalkoztatás feltételeit illetően:

„(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tisztelőbben tartó munkafeltételekhez.”

A munkavédelemre vonatkozó előírásokat a 1993. évi XCIII. törvény tartalmazza. Ez alapján a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért és az ezzel kapcsolatos költségeket és egyéb terheket a munkáltató viseli, azokat a munkavállalókra áthárítani nem lehet. A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

A munkáltató köteles a munkába lépés előtt és a munkaviszony közben rendszeres időközönként biztosítani ingyenesen a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Továbbá a Munkavédelmi törvény szerint köteles gondoskodni a munkavállaló munkavédelmi oktatásáról munkába álláskor, majd a későbbiekben szükség szerint (pl. munkakör megváltozásakor, munkaeszköz változtatásánál, új technológia bevezetésénél stb.).

A Magyar Posta Zrt-nél választott munkavédelmi képviselők választásával biztosított a Munkavédelmi törvény betartása.

1.4 A foglalkoztatási formák és a munkavégzésre irányuló jogviszonyok

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok éppen olyan sokszínűek, mint maga a munka világa. Elég csak abba belegondolnunk, hogy hányféle szakma létezik: bolti eladó, rendőr, bérszámfejtő, villanyszerelő, ügyintéző stb. Minden egyes munkahelynek megvan a maga sajátos jogszabályi háttere. Külön kell választanunk a verseny-, vagy más néven magánszféra munkahelyeit a közszférától, amely az állami és önkormányzati munkahelyeket foglalja magában, és más szabályok vonatkoznak az önfoglalkoztatókra, vállalkozókra, akik a Polgári jog szabályai alapján végzik a tevékenységüket.

Még mielőtt részletesen megismernénk az egyes munkavégzésre irányuló jogviszonyokat, célszerű elhatárolni egymástól a munkaviszonyt, a megbízási és vállalkozási jogviszonyokat. Ennek szükségessége azért fontos, mert jelentős eltérések vannak arra vonatkozóan, hogy mire jogosult a munkavállaló egy munkaviszony alapján és mire számíthat egy vállalkozó a vállalkozási szerződés megszűnése után. A munkavállaló a munkában töltött ideje alapján jogot szerez a szabadságra, a munkaviszony megszüntetése esetén felmondási idő illetheti meg és megfelelő feltételek esetén végkielégítés.

Ezzel szemben a polgári jogi típusú munkavégzésre irányuló jogviszonyok alapján nem keletkeznek ilyen előnyök. Előfordul, hogy a bérköltségek csökkentése érdekében úgynevezett leplezett munkaviszonyt létesítenek a felek, oly módon, hogy például vállalkozási szerződést kötnek egymással. Ezzel kényszervállalkozásra veszi rá a munkáltató a másik felet annak ellenére, hogy a tevékenység jellege egyébként munkaviszonyt tenne szükségessé. A feleket természetesen megilleti a szerződéskötési szabadság elve alapján, hogy megválasszák, milyen formában kívánnak egymással szerződéses jogviszonyt létesíteni, azonban a munkavállalói jogok és az adóelkerülés érdekében figyelemmel kell lenni arra, hogy a tevékenység jellege és feltételei alapján munkajogi vagy magánjogi kapcsolat áll fent köztük. Ahhoz, hogy különbséget tudjunk tenni, vannak elsődleges és másodlagos minősítő jegyek, amelyek irányt mutatnak ebben. Amennyiben például az ellátandó feladat

- konkrétan és részletesen meghatározásra kerül,
- rendszeresen ismétlődő jellegű,
- személyes ellátási kötelezettség van,
- előírt helyen és időben rendelkezésre kell állni, tehát konkrétan meghatározott munkaidőről van szó,
- a felek között pedig főnök-beosztott viszony van,

akkor nyilvánvalóan **munkaviszonnyal** állunk szemben és a Munka törvénykönyve lesz az irányadó a magánszféra területén. Ezzel szemben megbízási vagy vállalkozási szerződésről van szó, ha a feladatellátás eseti jellegű, eredmény elérése a cél, így nincs előre meghatározva a munkaidő és a felek kapcsolatára mellérendeltség a jellemző. Ilyenkor a 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyv szabályai az alkalmazandóak.





Amennyiben ezek alapján egyértelműen fennáll a polgári jogi szabályozás lehetősége, akkor a következőket kell tudni a megbízási és a vállalkozási szerződésről. A **vállalkozási jogviszonyt** a vállalkozási szerződés teremti meg a felek között. A vállalkozót úgynevezett eredménykötelem terheli, tipikusan valaminek a létrehozása, aminek a befejezésével és a megbízó általi vállalkozói díj megfizetése után a szerződéses jogviszony meg is szűnik a felek között. A **megbízási jogviszony** esetén a megbízottnak gondossági kötelezettsége van. Ami azt jelenti, hogy a megbízási szerződésben vállalt feladat ellátását a legnagyobb alaposággal kell elvégeznie. A felek közötti jogviszony megszűnhet egy előre meghatározott határidővel, vagy bármelyik fél felmondásával. Ellenértéke a szerződésben meghatározott megbízási díj. Ezeknek a jogviszonyoknak a közös jellemzője a már korábban említett munkaviszonyból eredő jogosultságok és kötelezettségek hiánya. Tehát például amíg egy munkaviszony esetén kiköthetnek a felek próbaidőt, amely alatt mindkét fél indoklás nélkül megszüntetheti jogviszonyt, addig ezeknél a jogviszonyoknál nincs erre mód. A munkaidő sem értelmezhető ezekben az esetekben, hiszen a vállalkozó és a megbízott is saját időbeosztása alapján látja el a rábízott feladatot, nincs meghatározott rendelkezésre állási, azaz munkaidő.

A már említett másik elhatárolási elv a magánszféra és a közszféra közötti szabályozásbeli különbség. A magánszférában a Munka törvénykönyvének szabályait kell alkalmaznunk. A közszféra ennél jóval tagoltabb képet mutat és attól függően, hogy államigazgatási, önkormányzati, vagy éppen rendészeti területen ellátandó munkáról van szó ezektől függően határozható meg a vonatkozó jogszabályi háttér is. A közalkalmazotti jogviszonyt az 1992. évi XXII. törvény szabályozza. A kormányzati jogviszonyban állókra a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényt kell alkalmazni. A közszolgálati tisztviselői jogviszonyra a 2011. évi CXCV. törvény az alkalmazandó joganyag. Ezekon túl pedig külön jogszabály vonatkozik a rendőrökre, a katonákra, a vagy éppen a bírókra és ügyészekre.



	Munkaviszony	M
Szerződés típusa	Munkaszerződés	M
Munkaidő	Teljes munkaidő vagy részmunkaidő	NINICS mu
Próbaidő	A próbaidő tartama Mt. alapján maximum 3 hónap lehet – KSZ ettől eltérhet	
Bér megnevezése	Munkabér	Megbí
Szabadság	<ul style="list-style-type: none"> • Alapszabadság • Pótszabadság • Betegszabadság • Fizetés nélküli szabadság • Szülési szabadság 	gor
Megszűnés / megszüntetés	<ul style="list-style-type: none"> • Közös megegyezés • Felmondás • Azonnali hatályú felmondás • Határozott idejű munkaviszony határozott idő lejárta előtti megszüntetése • Azonnali hatályú megszüntetés próbaidő alatt <ul style="list-style-type: none"> - Határozott idő lejárta - Munkavállaló halála - Munkáltató jogutód nélküli megszűnése 	<ul style="list-style-type: none"> • Felmon fél által • Határoz • Bármel (vagy jó nélküli
Szabályozási háttere	Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény	P

Megbízási jogviszony	Vállalkozási jogviszony	Önkéntesség
Megbízási szerződés	Megbízási szerződés (Vállalkozási szerződés)	Megállapodás
Fontos feladat: gondossági kötelelem	NINCS: eredménykötelelem	Megállapodás tárgya
NINCS	NINCS	Megállapodás tárgya
Megbízási díj / ingyenes is lehet	Megbízási díj (Vállalkozói díj)	Megállapodás tárgya
NINCS, gondossági kötelelem van	NINCS, eredménykötelelem van	Megállapodás tárgya
Megbízás bármelyik oldalról megszűnt idő lejárt megbízott fél halála megbízott jogi személy jogutód megszűnése	<ul style="list-style-type: none"> • Elállás • Felmondás • Lehetetlenülés 	Megállapodás tárgya
Magyar Polgári Törvénykönyv	Polgári Törvénykönyv	2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenység

A munka törvénykönyve

A legáltalánosabban alkalmazott jogszabály a munka világában a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény. A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között jön létre a munkaszerződés aláírásával, amely a felek kölcsönös és egybehangzó akaratar tükrözi. Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat. Kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható előzetes gyámhatósági bejelentést követően. A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat állapíthat meg a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás is.



A közalkalmazotti jogviszony

A közalkalmazotti törvény, az 1992. évi XXII. törvény megfogalmazása szerint az állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzatok feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátása érdekében foglalkoztatottakra terjed ki. Egyszerűbben megfogalmazva: ez alá a törvény alá tartoznak a tanárok és óvónők, az önkormányzati idősek otthonának gondozói stb. A közalkalmazotti jogviszonynak az alanyai a munkáltató és a közalkalmazott. Közalkalmazott a 18. életévét betöltött személyből lehet, aki büntetlen előéletű, magyar állampolgár, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett. A közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Éppen ebből kifolyólag csak az lehet közalkalmazott, aki a pályázaton részt vett és az abban foglalt feltételeknek megfelelt. Ezek a pályázatok a kormányzat személyügyi központjának internetes oldalán elérhetőek. Abban az esetben, ha helyi önkormányzat tesz közzé ilyen típusú álláshirdetést, akkor a helyben szokásos módon köteles ezt megtenni. Ez manapság már az önkormányzatok weboldalán is megtörténik. Ezekon a helyeken tájékozódhatunk az üres közalkalmazotti munkahelyekről.





Alapesetben a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és a kinevezés elfogadásával jön létre. Ezt minden esetben írásba kell foglalni. A közalkalmazottak esetén a munkaszerződést éppen emiatt kinevezésnek hívják a szakterületen. Ez a típusú jogviszony akkor jöhet létre határozott időre, amennyiben azt helyettesítés, vagy más meghatározott feladat ellátása céljából létesítik. A kinevezésben, bizonyos kivételektől eltekintve próbaidő kikötése kötelező, melynek tartama minimum három-, maximum négy hónap lehet. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti.

A közalkalmazottak előmenetele és fizetésének megállapítása, úgynevezett fizetési osztályok és fizetési fokozatokba történő besorolás által történik. A fizetési fokozat határozza meg, hogy milyen iskolai végzettség, esetleg tudományos fokozat szükséges az adott munkakör betöltéséhez. Ezt a jogszabály „A”-tól „J”-ig terjedő fokozatokban határozza meg. A közalkalmazott fizetési fokozatát pedig a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani, melynek legmagasabb értéke „17”.

A közzolgálati tisztviselők

A 2011. évi CXCV. törvény a közzolgálati tisztviselőről szóló törvény, amely másik speciális munkavégzési terület szabályait fekteti le.

Ez a jogszabálya a helyi önkormányzatok képviselő-testületének hivatalában foglalkoztatottakra vonatkozik, így kiterjed a köztisztviselőkre és közzolgálati ügykezelőkre is, de ez vonatkozik a polgármesterekre és az alpolgármesterekre is.

A kormányzati szolgálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között a köz szolgálat és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amely alapján a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg. A kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Kormányzati szolgálati jogviszony tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, illetve tartós külszolgálat ellátására létesíthető határozott időre. Kormányzati szolgálati jogviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, legalább érettségi végzettséggel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.



1.5 Atipikus munkavégzési formák

A távmunkavégzés

A távmunka lényege, hogy olyan tevékenységet foglal magában, amit számítástechnikai eszközzel el lehet végezni és a munkavállaló nem a munkáltató telephelyén végzi a munkáját, hanem akár otthonról, akár más helyről. Az ilyen típusú tevékenységet azonban kifejezetten ki kell kötni a munkaszerződésben és speciális tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltatónak arra vonatkozóan, hogy hogyan ellenőrzi a munkavállalót, milyen korlátozások vonatkoznak a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használatára és arról, hogy munkavállalóként, mely szervezeti egységhez kapcsolódik a munkája. Ezeken túl a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. Fontos, hogy a munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. Ha a felek másképpen nem határoznak, akkor a távmunkát végző munkavállaló munkarendje kötetlen.

A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. Tehát a díjazás nem időbérben kerül meghatározásra, hanem az elvégzett munka mennyisége alapján.

A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely lehet. A munkavállaló a bedolgozói munkaviszony során főként a saját eszközeit használja a munkavégzés céljából. A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

Ha a felek másképpen nem határoznak, akkor a bedolgozói munkát végző munkavállaló munkarendje kötetlen. A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló költségeit, amelyek a munkavégzéssel összefüggésben ténylegesen felmerültek, ha nem állapítható meg, akkor átalányt kell fizetnie a munkavállaló részére. Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a munkát a munkavállaló saját hibájából nem az előírt követelménynek megfelelően végezte el.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

A foglalkoztatásnak ezt a formáját a munka törvénykönyve mellett a 2010. évi LXXV. törvény (Efo. törvény) az egyszerűsített foglalkoztatásról szabályozza. Ide sorolandó a mezőgazdasági idénymunka, a turisztikai idénymunka és alkalmi munkavégzésre irányuló munkaviszonya.

A Munka törvénykönyve alapján meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Nincs lehetőség az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés megkötésének, ha a felek között munkaviszony áll fenn. A jogszabály azt is tiltja, hogy a felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében módosítsák. Ezek a szabályok azt a célt szolgálják, hogy ne lehessen visszaélni az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munkavégzésre irányuló munkaviszony szabályaival a munkavállalók hátrányára.

Az egyes foglalkoztatási formákat a már említett egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény tartalmazza. Ez alapján külön kell választani egymástól a mezőgazdasági idénymunkát, a turisztikai idénymunkát és az alkalmi munkát.

A jogszabály alapján **mezőgazdasági idénymunkának** minősül

- a növénytermesztési,
- erdőgazdálkodási,
- állattenyésztési,
- halászati,
- vadászati ágazatba tartozó munkavégzés,
- továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet,
- illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása.

Fontos kitétel azonban, hogy az ilyen típusú munkaviszony azonos felek között nem lehet hosszabb, mint évente 120 nap.

A **turisztikai idénymunka** kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunkát jelent. Hasonlóan a mezőgazdasági idénymunka szabályához a határozott időre szóló munkaviszony időtartama sem haladhatja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.


Az **alkalmi munkavégzésre** vonatkozó szabályok: a munkáltató és a munkavállaló között, összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

1.6 A munkaerőkölcsönzés szabályai

A munkaerőkölcsönzés lényege, hogy a munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatóval áll munkaviszonyban abból a célból, hogy az egy harmadik félnek, a kölcsönvevőnek a munkavállalót munkavégzés céljából ideiglenes átengedje díjfizetés ellenében. Tehát a tényleges munkát a kölcsönvevő irányába fogja teljesíteni a munkavállaló. A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alapszabályt. A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet. A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos adminisztráció és a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

A Magyar Posta esetében is megjelent ez a foglalkoztatási forma. A megváltozott vásárlói szokások és a magas fluktuációból adódó munkaerő piaci helyzet szükségessé tette, hogy a zökkenőmentes szolgálat ellátása érdekében igénybe vegye a munkáltató a munkaerő kölcsönzés adta lehetőségeket.

A csomagforgalom gyakori változásának kezelése érdekében azokban a munkakörökben, ahol egyszerűbb a betanulás a Magyar Posta rendszeresen választja ezt a foglalkoztatási formát. A Postás Szakszervezet törekvése, hogy folyamatos kontroll alatt tartsa a munkaerő kölcsönzés költséghatékonyágát és törekszik arra, hogy az alkalmazotti jogviszony megtartása legyen a célja a munkáltatónak.



Amennyiben foglalkoztatással kapcsolatos kérdésed van vagy érdekképviselőre van szükséged, keresd a LIGA Szakszervezeteket (**www.liganet.hu**) vagy tagszervezeteinket, illetve a helyi szakszervezetet.



**FÜGGETLEN SZAKSZERVEZETEK
DEMOKRATIKUS LIGÁJA**

1112 Budapest, Sasadi út 170.

Tel.: (36-1) 321-5262 • www.liganet.hu • info@liganet.hu

Készült: a **GINOP-5.3.5-18-2020-00160** „Munkavállalói ismeretek fiatalok részére” c. projekt keretében