

I. Általában az atipikus munkaviszonyokról

Az általánostól eltérő munkajogviszonyokat gyűjtő néven atipikus munkajogviszonyoknak nevezzük. Maga az „atipikus” jelző már a hatvanas években is felmerült, igaz még kissé eltérő tartalommal.¹ A mai értelemben vett atipikus munkajogviszony a nyolcvanas évektől eredeztethető.² Ebből is látszik, hogy az atipikus munkajogviszonyoknak csak egy része a modern kor szüleménye – mint például a távmunka egy fajtája, mely gyakran számítástechnikai eszközhasználatot igényel, a munkahelyen kívül –, nagy részük régebbre visszanyúló gyökerekkel rendelkezik.³

A magyar szabályozás még nem használta az atipikus jelzőt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben, ugyanakkor már megkülönböztette a határozott idejű munkaviszonyt és a részmunkaidős foglalkoztatást a tipikus munkaviszony szabályaitól. Ehhez képest a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény külön fejezetben – II. rész, XV. és XVI. fejezet: A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok, A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai – tárgyalja az atipikus munkaviszonyokat. Az egyre kiterjedtebb szabályozás a piac kiszélesedésének, változatosabb munkahelyek által kínált sokszínű munkalehetőségeknek, valamint a megállíthatatlan technikai fejlődésnek köszönhető.⁴

A hatályos Mt. II. rész, XV. fejezete atipikus jogviszonyként a határozott idejű munkaviszonyt, a munkavégzés behívás alapján-t, a munkakör megosztást, a több munkáltató által létesített munkaviszonyt, a távmunkavégzést, a bedolgozói munkaviszonyt, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt, a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyt, a vezető állású munkavállalót, illetve a cselekvőképtelen munkavállalót sorolja fel. A XVI. fejezet a munkaerő-kölcsönzés különös szabályait taglalja.

Hárs Ágnes szerint atipikus munkajogviszonynak tekintjük a részmunkaidős foglalkoztatást, az időszakos foglalkoztatást – ezen belül a szezonális munkát és az alkalmi munkát –, a munkaerő-kölcsönzést, a távmunkát, az önfoglalkoztatást,

¹ WELTNER Andor, *A magyar munkajog. I. kötet*, Bp., TK, 1960, 124.

² BANKÓ Zoltán, *Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszonyok általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, Pécs, 2008, <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/banko-zoltan/banko-zoltan-vedes-ertekezes.pdf> (2017.11.29.), 59. lásd még: FOSSAERT, R.: *Pourquoi et comment normaliser le travail atypique?* DS, 1981/7–8.

³ BANKÓ Zoltán, *Adalékok az atipikus munkajogviszonyok jogtörténetéhez = Ut juris ordo exegit, ünnepi tanulmányok Kajtár Istrán 65. születésnapja tiszteletére*, szerk. BÉLI Gábor, KORSÓSNÉ DELACASSE Krisztina, HERGER Csabáné, Pécs, PTE Kh., 2016, 42.

⁴ BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint, *Atipikus munkajogviszonyok*, Bp., CompLex, 2015, 14-16.

valamint az éjszakai és hétvégi műszakban végzett munkát.⁵ Jóllehet Hárs tanulmánya a kilencvenes és a kétezres évekre vonatkozik, a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve értelmében az éjszakai és hétvégi munkavégzés csupán munkaidő-beosztási kérdésnek bizonyul.

Bankó Zoltán a részmunkaidőre létrejött jogviszonyt, a határozott időre létrejött munkajogviszonyt, a munkaerő-kölcsönzést, és a távmunkát emeli ki, mint a legáltalánosabb atipikus munkajogviszonyok.⁶ Ezen felül atipikusként említi még az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatást, a prémiumévek programot, a bedolgozói jogviszonyt, illetve az önfoglalkoztatókat.⁷

II. Gyakoribb atipikus szerződések történeti előzményei

A Munka Törvénykönyvében tárgyalt atipikus munkaviszonyok közül egyértelműen kimutatható történeti gyökerekkel a határozott idejű munkaviszony, a munkaerő-kölcsönzés, a bedolgozói munkaviszony és a távmunka rendelkezik, ezért a tanulmány csak e jogviszonyok eredetének bemutatására szorítkozik.

1. A határozott idejű munkaviszony

„A mai atipikus munkaviszonyok keretében végzett munkák jó része korábban, a gazdaságtörténet különböző periódusaiban is létezett, sőt, az egyes országok eltérő fejlődési periódusaiban uralkodó szerepet játszott,” kezdve a mezőgazdasági önfoglalkoztatástól, a részmunkaidős ipari foglalkoztatáson át a határozott idejű foglalkoztatásig. Például a II. világháborút megelőzően, a harmincas években már esett szó határozott időre szóló munkaszerződésről. Sőt, egészen az ókorig visszamehetünk, ahol a sumér papok a munkaerő-kölcsönzés elődjével éltek, mikor dolgos kezekre volt szükségük.⁸ De nem csak a sumérok, hanem a rómaiak is alkalmaztak mai értelemben vett atipikus munkajogviszonyt, a munkaszerződést (*locatio conductio operarum*). A fogalom szerint a munkavállaló fizikai munka (később megengedett lett az alacsonyabb szintű szellemi tevékenység is) meghatározott időn át tartó végzésére kötelezi magát, melyért a munkáltató pénzbeli munkabér megfizetésére köteles. Kizárólag szabad ember adhatta bérbe „magát”, vagyis munkaerejét. Fontos különbség, hogy a munkavégzés időintervallumának határozottságán kívül konkrét maximális időhosszt nem köt ki a szabályozás, s a szerződés tárgya kizárólag az elvégzett munka volt, tekintet nélkül annak eredményére, ami ma elképzelhetetlen lenne.⁹

Ehhez képest a modern, hatályos magyar szabályozás szerint a határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

⁵ HÁRS ÁGNES, *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években = TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/13*; http://elorejelzes.mtaki.hu/_downloadoc.php?docid=28&mode=articles. (2017.11.29.), 7-8.

⁶ BANKÓ Zoltán, *Az atipikus...*, i. m., 3-4.

⁷ BANKÓ, *Az atipikus...*, i. m., 203-204.

⁸ BANKÓ, *Adalékok...*, i. m., 42-43, 45.

⁹ PÓKECZ KOVÁCS Attila, *Római magánjog*, Bp-Pécs, Dialóg Campus, 2016⁴, 304-305.

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.¹⁰

2. A munkaerő-kölcsönzés

A kilencvenes években a piaci szereplők, törvényi szabályozáson alapuló munkaerő-kölcsönzés nem lévén, kialakították a munkaerő átengedést, amely lényegében a mai munkaerő-kölcsönzésnek felelt meg. A forma népszerűségének és tényerésének köszönhetően a jogalkotó szükségesnek ítélte a törvényi szabályozás bevezetését, melyet a „118/2001. (VI. 30.) Kormány Rendelet – a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről” meg is tett, a piaci igényekhez való alkalmazkodást, annak szabályozottságát elősegítendő.¹¹

Az Mt. a munkaerő-kölcsönzést a következőképpen fogalmazza meg: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés).¹²

Ismét párhuzamot vélhetünk felfedezni a római joggal, azon belül is a dologbérlet (*locatio conductio rei*) intézményével. A bérleti szerződésben a bérbeadó egy „elhasználhatatlan” dolog időleges használatának átengedésére, a bérlő a kialakított bér megfizetésére vállal kötelezettséget. A bérlet tárgya nagyon gyakran rabszolga volt.¹³ A rabszolga ekkor viszont nem mint munkavállaló, hanem mint jogképtelen, dolog, a bérbeadó tulajdona szerepelt, valamint nem csak kölcsönzés céljából tartotta őt a tulajdonosa. De ha a gyakorlati megvalósulást tekintjük, valójában hasonlít az ókori jogintézmény a mostani munkaerő kölcsönzésre.

3. A távmunka és a bedolgozói munkaviszony

Magyarországon 1998-ban indult útjára távmunka program, megalakult a Távmunka Közhasznú Társaság, melynek feladatai közé tartozik a szükséges számítástechnikai háttér biztosítása és egy országos szolgáltató központ üzemeltetése.¹⁴ Kezdetekben ez a fajta munkavégzés a gyermekekkel otthon maradt nők és megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit növelte a magyar munkaerőpiacon.¹⁵

¹⁰ Mt. 192. § (1), (2).

¹¹ BANKÓ – FERENCZ, *i. m.*, 16-17.

¹² Mt. 241. § (1) a).

¹³ PÓKECZ KOVÁCS, *i. m.*, 302-303.

¹⁴ KISS György, *Az Európai Unió munkajoga*, Bp., Osiris, 2003, 468.

¹⁵ BANKÓ Zoltán – SZÓKE Gergely, *Az információtechnológia hatása a munkavégzésre = Pécsi munkajogi közlemények. Monográfiák 5*, Pécs, UTILITATES Bt., 2015, 78.

Törvényi kereteket a „2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról: A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosítása” adott neki, az Európai Távmunka Keretmegállapodás tulajdonképpeni szó szerinti átvételével.¹⁶ Az Mt. értelmében a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.¹⁷

A távmunka nem minden viszonylatban tekinthető kizárólag modern atipikus munkaszerződésnek, mert a szokásos munkavégzés általános helyétől távol, vagyis az otthon végzett munka talán az egyik legrégebbi gyökerekkel rendelkező atipikus munkavégzési forma, vagy akár említhetnénk a rendszerváltozás előtti háziipari bedolgozást is.¹⁸ Prugberger és Nadas viszont azon a véleményen vannak, hogy a háziipari bedolgozás nem távmunkának, hanem vállalkozási szerződésnek minősült, amely alapján a bedolgozó a megrendelőtől megkapta a szükséges alapanyagot, amelyből meghatározott fajtájú, mennyiségű, minőségű terméket volt köteles előállítani.¹⁹

Ehhez képest a mai hatályos joganyag a bedolgozói munkaviszonyt – a nevéből is láthatóan – munkaviszonyként értékeli, s a következőképpen fogalmaz: bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségterítés módját és mértékét. Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely. A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.²⁰

III. Összegzés

Végkövetkeztetésként megállapíthatjuk, hogy az atipikus szerződések előképei már az ókorban is fellelhetőek voltak, gondolva itt elsősorban a római jogi munkaszerződésre, mint határozott idejű munkaviszonyra, és a dologbérletre, mint kvázi munkaerő-kölcsönzésre. Ezt követően a jogintézmények a történelem előrehaladtával az aktuális kor követelményeinek, valamint ipari és gazdasági fejlettségének megfelelően alakultak. A mai magyar szabályozásban elnyert jelenlegi formájukra pedig a XX. században, annak is jellemzően a második felében találunk előzményeket, ugyanis ekkor kezdtek a nők is tömegesen gyermekeik mellett munkát vállalni, megjelentek a szocialista munkavégzési formák, mint a háziipari bedolgozás.

¹⁶ BANKÓ – FERENCZ, *i. m.*, 17.

¹⁷ Mt. 196. § (1).

¹⁸ BANKÓ, *Adalékok...*, *i. m.*, 47-48.

¹⁹ PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György, *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Bp., CompLex, 2014.

²⁰ Mt. 198. §, 199. § (1).

Majd később, a rendszerváltozást és a felgyorsuló technikai forradalmat, meg nem álló fejlődést követően teret hódított a távmunka.

A felgyorsult életvitelnek, „több lábon állásnak” következtében várhatóan egyre atipikusabbá válnak majd a munkaviszonyok is, újabb, megoldásra váró feladatokat adva a jogalkotóknak.