

Ferencz Jácint

A részmunkaidős foglalkoztatás sajátosságai

A részmunkaidős foglalkoztatás kiemelkedő szerepére Frey Mária mutat rá: „Foglalkoztatáspolitikai szempontból a részmunkaidő ugyancsak egymásnak ellentmondó érdekek szolgálatába állítható. Munkaerőhiány esetén pótlólagos kínálatot mobilizálhat, recesszió idején stabilizálhatja a foglalkoztatást és megelőzheti a munkanélküliséget, az állástalan emberek számára megkönnyítheti a beilleszkedést vagy visszatérést a munka világába”¹. Az OECD 2010-es felmérése alapján a kilencvenes évektől folyamatos növekedés figyelhető meg a részmunkaidős foglalkoztatás arányában mindkét nem esetében, ugyanakkor az egyes országok közötti különbségek igen nagyok. Míg Hollandiában a nők mintegy 60%-a, a férfiak 16%-a részmunkaidőben dolgozik, addig Szlovákiában ez az arány nők esetében 5%, férfiaknál 1,5% volt 2010-ben². Seres Antal szerint a nemzetközi tendenciákkal ellentétben Magyarországon a részmunkaidő, mint rugalmas foglalkoztatási forma a munkaerő-gazdálkodás kihasználatlan tartaléka³. A korábbiakban részleteztük a kérdést, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás mennyiben tekinthető atipikusnak abban a helyzetben, amikor egyre nagyobb számban alkalmaznak ebben a jogviszonyban munkavállalókat szerte a világban. Jelen fejezetben csupán arra kívánunk kitérni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásra irányuló munkaviszony, illetve az azt szabályozó munkaszerződés milyen specifikumokkal rendelkezik a tipikus munkaviszonyhoz képest.

A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban korábban rögzítettük azt a sajátosságot, hogy annak ellenére, hogy az atipikus foglalkoztatások egyik legelterjedtebb formája, az Mt. nem a többi atipikus szerződés között szabályozza, hanem az általános részben, a napi munkaidőre vonatkozó szabályoktól való eltérés lehetőségeként. Ennek oka lehet részben az, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi sajátosságai csekély mértékben térnek el a tipikus foglalkoztatás szabályaitól. A különbségek lényege a munkaidőben, illetve az eltérő munkaidőből eredő következményekben (munkarend, munkaszervezés) ragadható meg.

Közgazdaságtani megközelítésben a részmunkaidő terjedését egyaránt ösztönzik keresleti és kínálati tényezők. A részmunkaidős foglalkoztatás a munkáltató számára olcsóbbá teheti a napi vagy heti munkacsúcsokhoz és -völgyekhez való alkalmazkodást, márpedig a munkaerőigény ilyen típusú – jelentékeny, de kiszámítható – hullámváltozásai nagyok lehetnek a kereskedelem, a vendéglátás, a személyi szolgáltatásokban, az egészségügyben, az oktatásban, sőt a közigazgatásban is. További, bár esetleges előnyt jelent a munkáltató számára, hogy számos országban a munkahelyeket védő szabályok nem vonatkoznak a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, és körükben a szakszervezeti részvétel aránya is alacsonyabb. A vállalatok egy részénél jellemző, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatottnál alacsonyabb órabérrel foglalkoztatják a részmunkaidősöket, és az állam a legtöbb országban ösztönzi a részmunkaidős foglalkoztatást abban

¹ FREY 1998. 8-9.p.

² OECD 2010 7.p.

³ SERES 2011 351.p.

a reményben, hogy az pótlólagos munkahelyeket teremt, vagy elősegíti, hogy az adott-nak gondolt „munkatömegben” több ember osztozzék⁴.

Szociológiai megközelítésben a részmunkaidő megkönnyíti a gyermeknevelést, az otthoni ápolást, és általánosságban a magánélet és a munka összeegyeztethetőségét⁵. Ha léteznek részmunkaidős állások, az a munkapiacra vonzhat olyanokat, akiknek a várható órabér és a nem munkából származó jövedelem alapján választott optimális munkaideje nullánál nagyobb, de a napi 8 vagy heti 40 óránál kevesebb⁶. Köllő kutatásai alapján megállapítja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás elsődleges munkavállalói célcsoportjai azok, akiket nyugdíj, gyermektámogatás vagy munkanélküli- illetve szociális segély mellett alkalmaznak: az általa vizsgált csoportban a nyugdíj 40%-kal, a nőknél a gyes-gyed 32%-kal, a munkanélküli ellátás férfiaknál 8,5, nőknél 24%-kal növeli a részmunkaidős foglalkoztatás valószínűségét, amely minden más mért faktorhoz mérten kimagaszló⁷. Ugyanezt állapítja meg Hárs kutatásai alapján 2013-ban⁸. Göndör emellett kiemeli, hogy azok is keresik a részmunkaidős munkahelyeket, akiknek más jövedelemforrásuk is van, valamint megemlíti a részmunkaidős munkavállalás leplezett formáját, amikor a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókat a munkaadó részmunkaidőre jelenti be azért, hogy kevesebb járulékot kelljen fizetnie⁹.

Hárs a gazdasági válságot követően készített felmérést a részmunkaidőben foglalkoztatottak Magyarországi jellemzőiről. Megállapította, hogy hazánkban a részmunkaidőben dolgozók aránya a válság időszakában 6 százalékgig emelkedett, a nőknél magasabb, 5-6 százalék, és az időszak végére 8 százalékra emelkedett. A bértarifa-felmérés besorolása szerint ugyanakkor a részmunkaidősök aránya 6-7 százalék körül hullámszórt, és 2010-re gyorsan felkúszott 13 százalékra, a férfiak 4-6 százalékos aránya 11 százalékra, és a nők 8-9 százalékos aránya 15 százalékra. A munkajogi szabályok változása, illetve a megszorítások és részmunkaidős elbocsátások hatása kisebb hullámszórtakat okozott. A bértarifa-felvétel szerint ugyanakkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya folyamatosan növekszik (2007-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak elbocsátása miatt az arány átmenetileg csökkent)¹⁰.

Európai összehasonlító tanulmány készült a részmunkaidős foglalkoztatás jellegzetességeiről és trendjeiről 2009-ben, ahol a szerző az egyes tagállamokban megfigyelhető szignifikáns különbségeket a következő tényezőkre vezette vissza:

- *A gyermekgondozás díja és színvonala*: azokban az országokban, ahol nincs vagy alacsony színvonalú az állami gyermekellátás, a magánintézmények pedig magas díjjal működnek, a nők jellemzően alacsony presztízsű, részmunkaidős állást vállalnak
- *A munkaidő kulturális különbségei*: Európában 2008-ban az átlagos heti munkaidő 39 és 44 óra között változik, ha beleszámítjuk a részmunkaidős foglalkoztatást is, akkor 30 és 42 óra közé esik az átlagos munkaidő. Míg egyes orszá-

⁴ KÖLLŐ 2010 195-196.p.

⁵ WIELERS et al 1.p.

⁶ KÖLLŐ 2010 196.p.

⁷ KÖLLŐ 2010 200.p.

⁸ HÁRS 2013. 238-239.p.

⁹ GÖNDÖR 2004 197.p.

¹⁰ HÁRS 2013 233.p.

gokban a túlóra vagy a hosszú munkaidő támogatott és értéként jelenik meg, addig más országokban csak annyit dolgoznak, amennyit nagyon muszáj.

- *Az elérhető részmunkaidős állások színvonala:* az európai adatok alapján a minőségi állások jellemzően teljes munkaidősként kerülnek meghirdetésre, míg a részmunkaidőben is végezhető munkák jelentős része alacsony presztízsű.
- *A jogi háttérben lévő különbségek:* a vállalatok a részmunkaidős foglalkoztatást megvalósíthatják saját célkitűzéseik megvalósítására, a munkavállalók érdekeinek figyelembevételével, vagy mindkét módon. Az állami támogató attitűd egyértelműen befolyásolja a részmunkaidő arányát a munkaerő-piacon¹¹.

A 2003-as Wim Kok-jelentés szerint a részmunkaidő korlátjainak lebontása rendkívül fontos számos uniós tagállamban, mint például Portugáliában és Görögországban, ahol, a 18%-os uniós átlaggal szemben, csupán 4,8%, illetve 3,5% a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók aránya. Néhány országban, így Németországban is, külön nevesítették a munkavállalók részmunkaidőhöz fűződő jogát. A részmunkaidőben dolgozók számának növelése az új tagállamokban is rendkívüli fontossággal bír, különös tekintettel a nők, valamint az idősebb korú munkavállalók foglalkoztatására¹². A részmunkaidő szabályozásának igénye európai szinten elsősorban abból fakad, hogy a flexibilis foglalkoztatási forma, a munkaidő csökkentésében való megállapodás teljesen a felek megállapodására lett bízva, illetve a meglévő jogszabályok alapján úgy kerültek szabályozásra, hogy azok alapvetően más munka-moddellre vonatkoznak¹³.

A részmunkaidő fogalma és a rövidített munkaidőtől való elhatárolása

A részmunkaidőben történő foglalkoztatás (*part time work*) meghatározásakor egyrészt jogszabályi, másrészt szakirodalmi forrásokra támaszkodhatunk, amelyek definíciói gyakran egymásnak ellentmondó tárgyköröket vonnak a fogalom alá.

Az EU 97/81/EK irányelve alapján a részmunkaidőben foglalkoztatott olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje¹⁴. Az „összehasonlítható teljes munkaidős dolgozó” kifejezés az ugyanannál a létesítménynél dolgozó teljes munkaidős alkalmazottat jelenti, akinek azonos típusú munkaszerződése vagy munkaviszonya van, és aki azonos vagy hasonló munkakörben dolgozik, és akinek munkaviszonyával kapcsolatban ismertek más adatai is, mint például a munkaviszony hossza, az iskolai végzettség és képzettség¹⁵. E meghatározás a lehető legtágabban értelmezi a részmunkaidő fogalmát, ugyanakkor az irányelv átültetése során láthatjuk, hogy az egyes államok eltérően értelmezik a szabályt. Az Európai Bíróság álláspontja szerint ez az átültetési sokféleség elfogadható, hiszen a 97/81. irányelv (11) preambulum bekezdésének szövegéből következik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásnak nem az a célja, hogy

¹¹ SÁNDOR 13.p.

¹² Wim Kok vezette Foglalkoztatási Speciális Munkacsoport jelentése: Munkahelyek, munkahelyek, munkahelyek – Több munkahelyet teremteni Európában! 13.p.

¹³ KISS (szerk) 2001 419.p.

¹⁴ az Irányelv 3. szakaszának 1. bekezdése alapján.

¹⁵ SERES 2010 10.p.

egymással teljes összhangba hozza a részmunkaidős munkaszerződésekre vagy részmunkaidős munkaviszonyra vonatkozó nemzeti szabályokat, hanem csupán az, hogy általános elvek és minimumkövetelmények megállapításával egy általános keretet hozzon létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról¹⁶. Nemzetközi kutatásai alapján Kalleberg megállapítja, hogy az Egyesült Államokban a 35 óránál kevesebb heti munkaidőben foglalkoztatottakat tekintjük részmunkaidősöknek, míg Kanadában és az Egyesült Királyságban a 30 óra számít „vízválasztónak” egész és részmunkaidő között. Franciaországban a teljes munkaidő heti 35 óra, az ennél 20%-kal kevesebbet dolgozókat tekintik részmunkaidősnek, míg Németországban 36 óra a határ. Mindezekhez képest is eltérést jelent Japán, ahol a munkakör és a munka jellege határozza meg a részmunkaidős foglalkoztatás tényét, és egyes kutatások szerint a részmunkaidős japán munkavállalók 20-30%-a valójában óraszámban ugyanannyit dolgozik, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak¹⁷.

Munkajogi szempontból Bankó megállapítja, hogy a részmunkaidő fogalma nyugvóponton lévőnek tekinthető, legalábbis jogi szempontból¹⁸, amely állítás véleményem szerint vitatható, hiszen ugyanazon jelenségről van szó, amelynek értelmezésében a többi tudományterület képviselői, illetve a statisztikák készítői nem értenek egyet, így a fogalmi keretek sem tekinthetők véglegesen rögzítettnek. Érdekesség, hogy Bankó disszertációja 119. oldalán maga is azt írja az EU 97/81/EK irányelvével összefüggésben, hogy mivel nem kerül precíz meghatározásra az, hogy kit kell és kit nem kell a részmunkaidőben foglalkoztatottak csoportjába tartozónak tekinteni, az egységes fogalomhasználat lehetőségéről – arról, hogy közeledjenek valamelyest a különböző részmunkaidő-definíciók – lemondott a közösség¹⁹. Fentiek alátámasztására szolgál az OECD 1997-es tanulmánya is, amely mintegy 15 oldalon keresztül foglalkozik a részmunkaidő definiálásával, illetve annak nehézségével, minthogy az egyes államok a teljes munkaidő mértékében sem egységesek, így a részmunkaidő meghatározása még ennél is nehezebb, amennyiben az adatokat nemzetközi összehasonlításban szeretnénk elemezni²⁰.

Magyarország viszonylatában a hatályos Mt. 45.§ (4) bekezdése alapján eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Az 1992-es Mt. alapján a Legfelsőbb Bíróság egy harangozó munkakörben foglalkoztatott személy vonatkozásában a részmunkaidős foglalkoztatás tényét a munkavállaló munkaidejének következtetéssel történt megállapításával állapította meg, amikor szakértő igénybevételével feltételezte, hogy a munkaköri leírás alapján heti 15,42 óra volt szükséges a fél munkaköri feladatainak ellátásához²¹. A jelenlegi Mt. rendelkezései alapján azonban ha a felek nem állapodnak meg konkrétan a munkaidőben, akkor főszabály szerint az teljes munkaidőre jön létre.

¹⁶ 393/10. sz. ügy Dermot Patrick O'Brien kontra Ministry of Justice, korábban Department for Constitutional Affairs, az indoklás 31. pontja alapján.

¹⁷ KALLEBERG 142-143.p.

¹⁸ BANKÓ 2008 105-106.p.

¹⁹ uő 119.p.

²⁰ VAN BASTELAER et al 3-18.p.

²¹ Mfv.II.10.055/2002. számú ítélet

A 88. § (1) bekezdés alapján a munkaidő lehet teljes munkaidő vagy részmunkaidő, amelynek mértéke a 92. § (1) bekezdés alapján teljes napi munkaidő esetében napi nyolc óra, amelyet a jogszabály általános teljes napi munkaidőként azonosít. A 92. § alapján a felek ettől eltérhetnek (tulajdonosi munkavégzés, készenléti jellegű munkakör), illetve jogszabály is állapíthat meg ettől eltérő foglalkoztatási időt²². A teljes napi munkaidő és a részmunkaidő világos elhatárolása akkor szükséges, amikor a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az adott munkakörre és a teljes napi munkaidőre írja elő a bértételt, mert ebben az esetben a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a bértétel időarányos része áll²³.

A részmunkaidőtől megkülönböztetjük azt az esetet, amikor a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt állapít meg. Erre elsősorban a fokozott veszéllyel járó munkahelyek illetve munkakörök adnak indokot, de ilyen ok nélkül is megállapodhatnak a felek a rövidebb munkaidőben²⁴.

A rövidített munkaidő (*short time work*) alatt értjük azt a foglalkoztatási formát, amely során az átmenetileg nehéz helyzetbe került vállalatoknál a létszámleépítés helyett kíván alternatívát adni a munkaidő átmeneti csökkentésével. A jól felépített rövidített munkaidős rendszer egyszerre méltányos és hatékony: képes megtartani a vállalkozás számára értéket jelentő munkaerőt úgy, hogy a nehezebb időszakban csökkentett kapacitással, rövidített munkahéttel vagy kevesebb munkaórával foglalkoztatja a munkavállalóit. A rövidített munkaidő lényege, hogy a munkavállaló munkaviszonya módosított tartalommal továbbra is fennáll az adott munkavállalónál²⁵.

A részmunkaidős foglalkoztatás munkajogi specifikumai

Minthogy a munkaviszony főszabály szerint teljes munkaidőre jön létre, a részmunkaidős foglalkoztatás kivételes, a felek megállapodásán alapuló atipikus munkaviszony, amelynek részletszabályait az Mt. általános szabályai között, kivételként vagy eltérési lehetőségként megfogalmazva találjuk.

A részmunkaidős munkaviszony létrejöhet ilyen tartalmú munkaszerződés megkötésével, illetve a munkaszerződés módosításával is. Ha a munkavállaló a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában kezdeményezi a munkaszerződés módosítását, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva - jogos érdekére, így különösen a munkaszervezés körülményeire, a gazdaságos működés és a munkakör betöltésének feltételeire tekintettel - dönt a módosításra irányuló ajánlat elfogadásáról, amelyről a munkáltató tizenöt napon belül írásban köteles a munkavállalót tájékoztatni. A törvény 61. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A munkaszerződés módosításának kötelezettsége azon

²² Erre egy igen érzékletes példa lehet a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról szóló 561/2006/EK rendelet, amely a közúti fuvarozók munkaidejét szabályozza az általánostól igencsak eltérő módon.

²³ CSÉFFÁN 315.p.

²⁴ KARDKOVÁCS (szerk) 181.p.

²⁵ HIZEN – VENN 6.p.

munkavállaló tekintetében is fennáll, aki a fizetés nélküli szabadság idejére járó juttatásokra nem volt jogosult. Ez a kötelezettség a gyermek legfeljebb hároméves koráig áll fenn, de a felek ennél hosszabb időtartamra is módosíthatják a munkaszerződést. Eltérhetnek a felek attól a rendelkezéstől is, miszerint a részmunkaidő mértéke csak a törvényes munkaidő fele részére határozható meg.

A részmunkaidő támogatásának egyik fontos eszköze az Mt. azon szakasza, amely értelmében munkáltató az átjárhatóság elősegítésének érdekében köteles a helyben szokásos módon, megfelelő időben a munkavállalókat tájékoztatni azokról a munkakörökről, ahol a munkaszerződés módosítására lehetőség van (Mt. 61. §)

A munkabér tekintetében a részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli vagy természetbeni munkavállalói juttatás tekintetében főszabályként legalább az időarányosság elve alkalmazandó, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Bankó szerint a munkaidő mértékével kizárólag az időbér függ össze (tehát csak ez arányosítható), más juttatások (legyenek azok pénzbeliek, például prémium, pótlékok, stb; vagy természetbeniek, például étkezési hozzájárulás, különböző cafeteria juttatások, stb.) nem „függenek össze a munkaidő mértékével” (azaz nem arányosíthatók)²⁶.

Amennyiben a munkáltató a munkaidő egyenlőtlen beosztásával foglalkoztat részmunkaidős munkavállalót, a napi munkaidő hossza lehet négy óránál rövidebb is (Mt. 99.§.). Bankó szerint az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szabálya teremti meg az ún. „minimumórás” részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a napi munkaidő főszabály szerint négy óránál rövidebb nem lehet, de a felek megállapodása a napi munkaidő hosszát részmunkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja, vagyis a munkavállaló munkanapjaira akár egy-egy óra munkavégzés is előírható, és a felek bármilyen rövid munkaidőben megállapodhatnak²⁷.

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

A munkaviszony megszűnése tekintetében az Mt. általános szabályai is ugyanúgy érvényesülnek a részmunkaidős munkavállalókra, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra, amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános alapelvből is következik. Felmondásnál megilleti a munkavállalót a felmentési idő, érvényesülnek rá a felmondási tilalmak és korlátok, és természetesen - átlagkeresetével arányosan - megilleti őt a végkielégítés.

Behívás alapján történő munkavégzés, mint a részmunkaidő sajátos alakzata

Az Mt-hez kapcsolódó miniszteri indokolás szerint a behívás alapján történő munkavégzés intézménye számos ország munkajogában ismert (*call on work, Arbeit auf Abruf*). Ez a foglalkoztatási módszer elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valami-

²⁶ BANKÓ 2008 128.p.

²⁷ uő 129.p.

lyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni²⁸. A miniszteri indoklás az atipikus munkaviszonynak e fajtáját úgy értelmezi, mintha ez a foglalkoztatási forma a munkavállaló döntése volna, vagy képességei, hiányosságai predesztinálnák erre, ugyanakkor a gyakorlat alapján a behívásos munkavégzés inkább a szezonális jellegű munkák esetében jellemző, ahol ezen munkavégzési forma inkább a munkáltatói érdekeket szolgálja ki, mintsem a munkavállaló képességeire vagy akaratára lenne visszavezethető. A miniszteri indoklásban angolszász területről idézett *call on work* megtevésztő lehet, mert ezen intézmény alatt elsősorban a készenléti munkaidőt érti a jogalkotó, és nem a behívásos atipikus munkaviszonyt. Fentiek indokán meg kell említenünk a behívásos munkaviszony hasonlóságát a készenléti jellegű munkakör hatályos magyar szabályaihoz (Mt. 91. §). Egy munkakör két szempontból lehet készenléti jellegű: egyrészt a munkavállaló a munkaköri feladatainak jellege miatt, hosszabb időszak alapulvételével a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, másrészt akkor, ha a munkavégzés a munkakör sajátosságaira tekintettel a munkavállaló számára az általánoshoz képest számottevően alacsonyabb igénybevétellel jár. Az előbbi esetre példa a baleset, elemi csapás vagy hiba elhárítására létrehozott munkakörök, az utóbbira az éjszakai portás munkaköre²⁹. Ezen munkaviszonyok jellemzője, hogy teljes munkaidős jogviszonyként jönnek létre, vagyis atipikusságuk a munkakörben rejlik, és nem a munkaviszony jellegében.

A német jogban a behívás alapján történő munkavégzés szabályait a részmunkaidőről és határozott idejű munkaviszonyról szóló törvény³⁰ 12. §-a tartalmazza. A felek eltérő megállapodása hiányában a behívásos munkavégzés heti legfeljebb 10, napi legfeljebb 3 órát jelent, amelytől a kollektív szerződés rendelkezései is eltérhetnek.

A behívás alapján történő munkavégzés a magyar jogban a részmunkaidős foglalkoztatás speciális esete, amelynek keretében a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. (Mt. 193. §) A munkavégzés kezdetét és végét a munkáltató határozza meg, azzal a feltétellel, hogy a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval. A munkavállalónak tehát akkor kell a munkavégzési kötelezettségét teljesítenie, amikor a munkáltatója behívja.

A behívás alapján történő munkavégzés számos problémát vet fel a tipikus munkaviszony szabályainak megfelelő alkalmazása tekintetében. Ilyen például a munkabér kiszámításának módja, mértéke, amely tekintetében elmondható, hogy munkabér munkavégzés hiányában is jár a munkavállalónak, részére ebben az esetben állásidő fizetendő. Amennyiben a munkaidőkeret végéig a munkáltató a munkavállalót nem osz-

²⁸ Miniszteri indoklás, letölthető:

https://www.google.hu/url?sa=t&rcrt=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CDgQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.kormany.hu%2Fdownload%2F4%2F6%2F50000%2Ftorvenyjavaslat_v7_20111026_ogy.benyujtasra.doc&ei=tIsoU_iDOaWd7QbQmIGABg&usq=AFQjCNGITOP9b2zz8dbOw1aPs29IZO49xA&sig2=bkmIT6snvQlj9IA7vtzN_Q&bvm=bv.62922401,d.ZGU (2014. március 18.)

²⁹ KARDKOVÁCS (szerk) 179.p.

³⁰ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Gesetz vom 21.12.2000 (BGBl. I S. 1966), in Kraft getreten am 01.01.2001 zuletzt geändert durch Gesetz vom 20.12.2011 (BGBl. I S. 2854) m.W.v. 01.04.2012 (2014. március 18.-án hatályos jogszabály alapján)

totta be munkavégzésre kellő óraszámában, úgy az állásidő szabályait kell megfelelően alkalmazni. Szintén alkalmazni kell az Mt. 156. §-a szerinti átalánydíjazásra vonatkozó szabályait is.

E foglalkoztatási forma felveti a kérdést, vajon miként kell kezelni a biztosítási jogviszony szempontjából a két behívás közötti időszakot, amikor a munkavállaló nem végez munkát, és díjazásban sem részesül. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 2. § (5) bekezdése alapelvei szinten rögzíti, hogy a biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre. Így a behívás alapján történő munkavégzés esetében is a munkaviszony alapján létrejön a biztosítási jogviszony. A behívás alapján történő munkavégzés esetében a munkaviszony a két behívás közötti időszakban is folyamatosan fennáll, nem szünetel³¹.

A törvényi szabályoktól a munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el, kollektív szerződés azonban a törvénytől eltérően, szabadon megállapíthatja e munkaviszonytípus szabályait³².

A behívásos munkavégzéssel kapcsolatban a hatályos törvény igen szűkszavú, nem kevésbé a miniszteri indokolás illetve az Mt. kommentárjai³³. A behívásos munkavégzés fenti felvetett problémáira a joggyakorlat hozhat majd releváns példákat, illetve a bíróságok jogfejlesztő, jogalakító tevékenysége pontosíthatja a jövőben az intézmény tartalmát.

Támogatott részmunkaidős foglalkoztatás

2003. január 1. és 2006. december 31. között működött hazánkban az a támogatási forma, amelyet olyan munkáltatók vehettek igénybe, akik legalább három hónapja munkanélküli, vagy ápolási díjban részesülő, vagy saját háztartásában legalább egy 14 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő személyt foglalkoztattak. Igénybevétele minimális volt, aminek oka Frey szerint a munkáltatók érdektelensége volt. Sem ők, sem pedig a munkavállalók nem találták meg a részmunkaidős foglalkoztatás kölcsönös előnyökkel kecsegtető módját³⁴.

2009-től a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalt-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról szóló 70/2009. (IV. 2.) Korm. rendelet tartalmazza a részmunkaidős foglalkoztatás támogathatóságának szabályait. A bevezetett intézkedések célja a leépítéssel fenyegetett munkavállalók részmunkaidőben való továbbfoglalkoztatása. Támogatást az a munkáltató kaphat, amelyik a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozóját átmenetileg – az elbocsátás alternatívájaként – legalább négy órában foglalkoztatja. A támogatás feltétele, hogy a munkáltató csoportos létszámcsökkentésre

³¹ NAV: A biztosítási jogviszony elbírálása behívás alapján történő munkavégzés esetében. Hozzáférés: http://www.nav.gov.hu/nav/ado/jarulek/biztositasi_jogviszony_elbiralasa.html (2014. március 17.)

³² KARDKOVÁCS (szerk) 316.p.

³³ CSÉFFÁN 520.p., összesen 27 sor, amely már tartalmazza az idézett miniszteri indoklást is, Kardkovács 316.p., 15 sor a törvényszöveg ismertetésén túl.

³⁴ FREY 2010 45.p.

vonatkozó szándékát az illetékes munkaügyi központnak előzetesen bejelentse³⁵. Ez a támogatási forma gyakorlatilag a korábbiakban említett rövidített munkaidős foglalkoztatás támogatását jelenti, és nem részmunkaidős foglalkoztatás bővülését segíti elő. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 8/B.§-a szabályozza a részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezményeket. A jogszabály szerint a munkaadót a szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezmény illeti meg, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörét közvetlenül a visszatérését követően a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló és emellett vele azonos vagy hasonló munkakör ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló heti 20-20 órás részmunkaidős munkaviszony keretében látják el. A részkedvezmény mértéke a munkavállalók bruttó munkabérének, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének hét százaléka, de a kedvezmény csak akkor vehető igénybe, ha a visszatérő munkavállalót legalább 1 évig foglalkoztatják.

Irodalom

- BANKÓ ZOLTÁN (2008) *Az atipikus munkaviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*. PhD értekezés. Pécs.
- VAN BASTELAER, ALOIS – GEORGES LEMAÎTRE – PASCAL MARIANNA (1997) *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, NO. 22, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632>
- CSÉFFÁN JÓZSEF (2012) *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvénytervező Kft, Szeged.
- FREY MÁRIA (1998) *Munkaidő-csökkentés és -flexibilizálás Magyarországon*. Munkaügyi Kutató Intézet, kézirat.
- FREY MÁRIA (2010) *A foglalkoztatási törvényben rögzített és az ÁFSZ által működtetett, továbbá az ezeken kívül szabályozott és bonyolított aktív munkaerő-piaci eszközök értékelése a 2004-2009. közötti időszakban*. Tanulmány az „Aktív munkaerő-piaci politikák komplex értékelése” c. kutatáshoz. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
- GÖNDÖR ÉVA (2004) A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban és Magyarországon. In: Varsányi Judit (szerk.) *Kis- és középvállalkozások az Európai Unió külsőben*. Széchenyi István Egyetem, Győr. 188-198.p.
- HÁRS ÁGNES (2013) *Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években*. Közgazdasági Szemle, 2013. február. 224-250.p.
- HIJZEN, ALEXANDER - DANIELLE VENN (2011) *The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 115, OECD Publishing. 2011. Elérhető: <http://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en> (2014. március 6.)

³⁵ 70/2009. (IV. 2.) Korm. rendelet 4. §.

- KALLEBERG, ARNE L. (2006) Nonstandard Employment Relations and Labour Market Inequality. Cross-national Patterns. In: Göran Therborn: *Inequalities of the World*. Verso, 136-162.p.
- KARDKOVÁCS KOLOS (szerk) (2012) *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVGORAC, Budapest.
- KÖLLŐ JÁNOS (2010) A részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In: FAZEKAS KÁROLY – SCHARLE ÁGOTA (szerk): *Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010*. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és az MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest. 194-209.p.
- OECD (2010) Changing world of work. In: *Trends Shaping Education*, 2010. OECD Publishing.
- SANDOR ESZTER (2011) *European Company Survey 2009 – Part-time work in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011.
- SERES ANTAL (2010) *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái és terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Műhelytanulmányok MT-DP 2010/10.
- SERES ANTAL (2011) *A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái*. Közgazdasági Szemle, 2011. április. 351-367.p.
- WIELERS, RUDI – MARIA MÜNDELERLEIN – FERRY KOSTER (2013) *Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison*. European Sociological Review, Oxford University Press. doi:10.1093/esr/jct023