

“FOGLALKOZTATÓI RUGALMASSÁG, AVAGY RUGALMAS FOGLALKOZTATÁS?”

* * *

TÁMOGATOTT ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK TIPIKUS JOGKÉRDÉSEI

TOKAJI KONFERENCIA – 2. NAP
ELŐADÓ: DR. VAJDA VIKTOR ÜGYVÉD
VIKTOR.VAJDA@VAJDALEGAL.COM
+36 70 948 0830

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés

- Mi az, hogy atipikus?

GINOP támogatott atipikus foglalkoztatási formák

1. Kötetlen munkarend
2. Rugalmas munkaidő
3. Részmunkaidős munkaviszony
4. Munkakör megosztás
5. Osztott munkaidő
6. Távmunka
7. Munkaidőkeret

MUNKAVISZONY

Alárendeltség, függő munkavégzés,
munkajog hatálya alatt

*„Menekülés a
munkajog
hatálya alól”*

ATIPIKUS MUNKAVISZONYOK

Egy-egy ismérvében eltér, rugalmasabb
szabályozás

„SZÜRKE ZÓNA”

Önálló munkavégzés, de gazdasági függőség

ÖNFOGLALKOZTATÁS

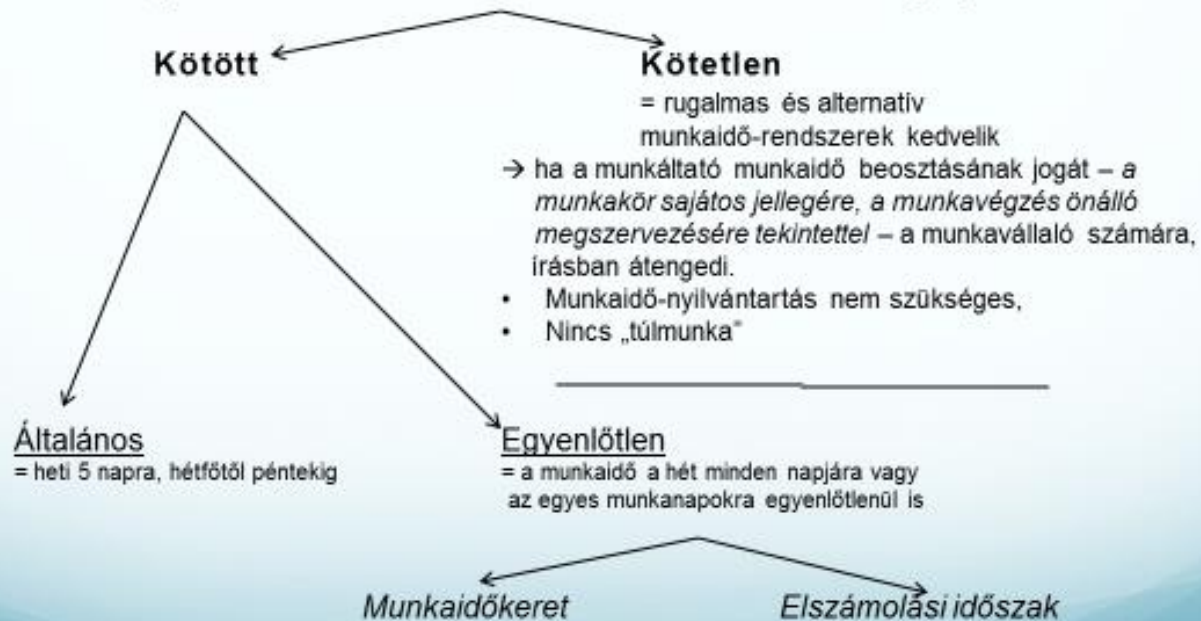
Önálló munkavégzés, **polgári jog** hatálya alatt

3

1. Kötetlen munkarend

A MUNKAREND MT. SZERINTI TÍPUSAI

(munkarend = a rendes munkaidő beosztásának szabályai)



1. Kötetlen munkarend (II. rész)

- **Mikor beszélhetünk kötetlen munkarendről?**
 - ha 100 %-ban a munkavállaló osztja be, kivéve pl. heti értekezlet
- **Kötelező megállapodni róla?**
 - Jellemzően msz-ben / mód-ban, DE akár egyoldalúan is
- **Bármely munkavállaló esetében lehet?**
 - Nem. A munkakör jellegéből adódóan a munkavállalónak lehetősége legyen munkavégzése önálló megszervezésére.
 - Kizárt: gyártósor, üzleti eladó
 - Lehet: területi képviselő, informatikus
- **Komótos munkatempó = sok túlórapénz?**
 - Nem. Főszabály szerint nem jár ellenérték.
 - Más kérdés, ha túlterhelem, mert akkor már járhat.

1. Kötetlen munkarend (III. rész)

- **OK, de hogyan vezeték így nyilvántartást a munkaidőről?**
 - A munkaidőről nem kell.
 - DE szabadságról, betegségről, egyéb speciális munkaidőről igen (pl. bírósági tárgyaláson tanúként történő megjelenés)
- **És ha ő vezeti magának, majd pedig kéri a túlórapénzt?**
 - Ez egymagában nem alkalmas, mert nem kétoldalú.
- **Kézzelfogható előnyök?**

Munkáltató	Munkavállaló
csökkenti az admin. terheket	Life – Work balance
béreköltséghatékony	

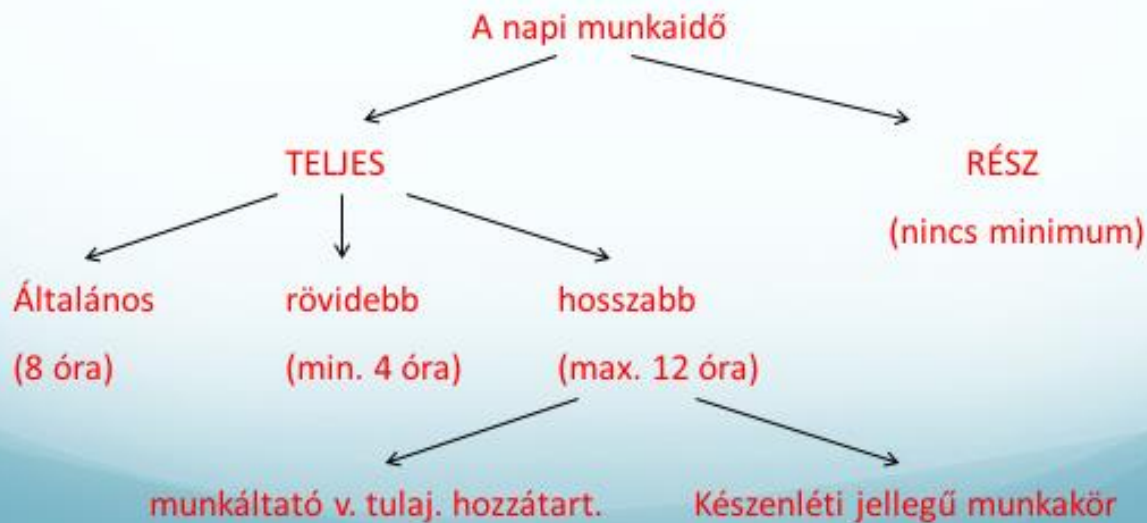
- **Lényegében itt a rugalmas munkaidőről beszélünk?**
 - Nem. Ott a napi törzsidő kizárja a kötetlenséget.

2. Rugalmas munkaidő ~ „felxi time”

- **Nem kötetlen, hanem kötött munkarendben un. törzsidő – peremidő rendszer**
 - Törzsidő = meghatározott időszámban mindenképpen a munkahelyén legyen és ott munkát végezzen
 - Peremidő = időintervallum, amelyben a munkavállaló rendelkezésre áll és munkát végezhet, ha a feladatok úgy kívánják
- **De hiszen a kötetlennél is lehetnek kötelező jelenlétek?**
 - Lehetnek, de aligha van minden nap 10-14 óráig kötelező értekezlet, vagy bármilyen feladat, amely akkor és csak akkor teljesíthető.
- **Kell-e nyilvántartást vezetni és túlmunkát fizetni?**
 - Igen és igen → Kötelező a munkaidő-nyilvántartás vezetése, és a rendkívüli munkavégzés díjazása.
- **Javasolt alkalmazása:** munkaidőkerettel + beléptető rendszerrel

3. Részmunkaidős munkaviszony

- A felek az adott munkakörre irányadó **teljes napi munkaidőnél rövidebb** napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő) [Mt. 92. § (5)]
Figyelem! Nem rövidebb teljes napi munkaidő!



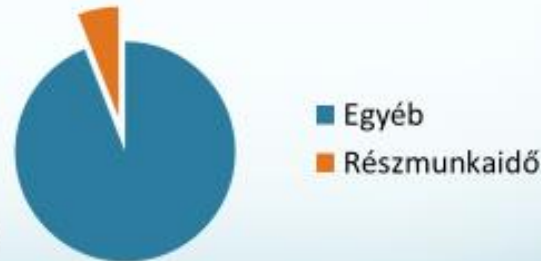
3. Részmunkaidős munkaviszony (II. rész)

- A díjazás okán is fontos, hogy nevén nevezzük a gyermeket

ÁLTALÁNOS TELJES NAPI MUNKAIKÖNÉL (8 ÓRA) RÖVIDEBB MUNKAVÉGZÉS	
Rövidebb teljes munkaidő	Részmunkaidő
Teljes munkaidőnek minősül, a teljes munkaidőhöz kötődő díjazások járnak.	A munkaidő mértékével (nincs minimum !) összefüggő díjazás arányosan jár.

Mo-n kevésbé elterjedt ~ cca. 465 ezer fő

- Magyaro.: 6%
- Hollandia: 40%
- Németo. - Ausztria: 20-25%



- „Részmunkaidő” – kifejezetten!
- Üzemi baleset után csak 4 órás részmunkaidő. Szabadság is a fele?
 - Ugyanannyi, mint a teljes munkaidővel. Egyenlő bánásmód!
- **Kötelező eset:** visszatérő kismama.

4. Munkakör megosztás



Search ID: tom1163

**“Well, this isn’t what
I understood by a jobshare, either.”**

10

4. Munkakör megosztás

- Részmunkaidő **speciális** formája → **1db munkakörbe** tartozó *feladatok közös ellátása* = egy teljes munkaidős állást tölt be **két v. több személy**
- **Kötetlen munkarend**, munkavállalók maguk osztják be a munkaidőt, **de valakinek mindig teljesítenie kell:**
 - egyik nap az egyik munkavállaló dolgozik, a másik nap a másik
 - délelőtti és a délutáni munkaidő
- **Munkabér:** megállapodás szerinti arányban, ennek hiányában egyenlő arányban
- Speciális megszűnési ok: munkavállalók száma egy főre csökken (megmaradónak felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés is jár(hat))
- **Adminisztratív/támogató jellegű munkakörben** (könnyű átadás-átvétel) és **kisgyermekes szülők** (betegség miatti kieséskor empátia) esetében népszerűbb
- Tapasztalat: **azonos felkészültségű & hozzáállású személyek** esetében

5. Osztott (napi) munkaidő

- A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt **legfeljebb 2 részletben** is beoszthatja. A beosztás szerinti napi munkaidők **között legalább 2 óra pihenőidőt** kell biztosítani.
 - Elhagyható a munkahely
 - DE munkahelyen töltendő ügyelet elrendelhető az osztott munkaidő két része közé eső időben
 - Az ügyelet tartamát egy héttel korábban ÉS egy hónapra előre kell közölni, kivéve: előre nem látható ok: 4 nappal korábban...

6. Távmunka

- Munkáltató székhelyén, **telephelyén kívüli, rendszeres** munkavégzés **számítástechnikai eszközzel, kötetlen munkarendben**
 - számítógépes munkák esetében a távmunkában 34 %-al alacsonyabb volt az intenzív munkaszakaszok megszakítása, mint az irodában!!!
- **Hol?**
 - Bárhol, DE a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahely
- **Iroda és „home office” vegyesen is?**
 - Igen, de akkor már nem kötetlen.
- Munkáltató **utasítási joga korlátozott**: kizárólag az ellátandó feladatok *meghatározására* terjed ki
- Munkavállaló fokozottan **önálló** munkavégzése
- Munkáltató **ellenőrzési joga** (szerződésben rögzített)
- Munkavállaló **magánszférájának védelme**
- **Tájékoztatási** kötelezettség (izolációs veszély)



képforrás: Magyar Távmunka Szövetség

13

7. Munkaidő-keret

- **Mit jelent a munkaidőkeret?**

- a napi munkaidő figyelembe vételével meghatározott **nagyobb számolási egység** = "a teljesítendő munkaidő" (mennyiségi szabály)
- egy hosszabb időszakra eső munkaidő mennyisége: a munkavállaló **teljesítendő munkaidejét foglalja magában** egy meghatározott időegységre vonatkozóan

- **Mikor érdemes munkaidőkeret meghatározni?**

- ha gyakori, hogy a munkavállaló egy hónapban többször napi 12 órát dolgozik, illetve több munkaszüneti nap is beleesik az adott hónapba, akkor célszerű nem általános munkarendben meghatározni a munkavégzést – ami 160 óra lenne egy hónapban –, hanem létrehozni egy munkaidő-keretet, ami több teljesítendő munkaidőt foglal magában
- időarányos bérezés + bérpótlékok, VAGY havi átalány

- **Érvényesek a munkaidő beosztására vonatkozó általános szabályok?**

- Igen: NAPI min. 4 óra, max.12 óra // HETI max. 48 óra
- Kezdetét és végét írásban meghatározni ÉS közzétenni.

7. Munkaidő-keret (II. rész)

- **Alkalmazásához, módosításához nem szükséges a munkavállaló bejegyzése?**

- Nem kell hozzá. A munkaidőkeret alkalmazása a munkaszervezéshez, munkaidő-beosztáshoz tartozik, és mint ilyen, a munkáltató joga.

- **Ha tehát nem kötelező eleme a munkaszerződésnek, akkor nem is érdemes beleírni?**

- Akkor nem célszerű beleírni, ha gyakran kívánjuk módosítani, mert úgy azt csak kétoldalúan, szerződésmódosítással lehet.

- **Munkaidőkeret esetén is keletkezhet túlóra?**

- Igen. A munkaidőkeret alkalmazása csak megkönnyíti a munkáltató számára a munkaidő beosztást, de a túlórák lehetőségét természetesen nem zárja ki.

- **Mennyi bérpótlék jár a rendkívüli munkavégzésért?**

- Munkaidőkereten felül → 50 % VAGY szabadidő (min. ugyanannyi)

- Pihenőnapon → 100 % VAGY 50 % + másik pihenőnap

- Munkaszüneti napon → (i) 100 % magáért a munkaszüneti napért ÉS 100 % VAGY 50 % + pihenőnap a rendkívüli munkavégzésért = össz. 200 %, vagy 150 % + pihenőnap (csak a keret végéig kell kiadni).

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Strukturális
és Beruházási Alapok



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE