



Készítette: Pauker HOLDING Kft.

Felelős vezető: Varga Szilárd

Budapest, 2014

## TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	6
RUGALMAS FOGLALKOZTATÁS	8
Foglalkoztatási formák	8
1. Vállalkozás	11
2. Megbízás	16
3. Munkaviszony	20
4. A szerződés minősítése	23
5. Minősítő jegyek	29
Rugalmas és atipikus foglalkoztatás	34
1. Atipikus foglalkoztatás terjedése	34
2. Atipikus foglalkoztatás az Mt.-ben	36
- részmunkaidő	37
- határozott idejű munkaviszony	40
- munkavégzés behívás alapján	43
- a munkakör megosztása	44
- több munkáltató által létesített munkaviszony	45
- a távmunkavégzés	46
- a bedolgozói munkaviszony	48
- a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony	49
- vezető állású munkavállalók	50
Egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka)	52
1. Korlátok	54
2. Mitől egyszerűbb a foglalkoztatás?	55
3. Bérezés	57
4. Közteher – mit vált ki	58
5. Bejelentés	60
6. Bevallás	61

Munkaerő-kölcsönzés	62
1. Tiltások	63
2. A kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő közötti jogviszony	64
3. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony	66
4. Egyenlő bánásmód	67
5. A munkaviszony megszüntetése	68
6. Kártérítési felelősség	69
ÉRDEKKÉPVISELET	70
A munkaügyi kapcsolatok	70
1. Általános rendelkezések	70
2. Az üzemi tanács	70
3. Az üzemi megállapodás	73
A munkaügyi vita	74
1. Munkajogi igény érvényesítése	74
2. A kollektív munkaügyi vita	74
Az érdekképviseleti tevékenység bemutatása	75
1. Érdekegyeztetés	76
2. Érdekérvényesítés	77
3. Lobbizás	78
Szociális párbeszéd	79
1. Az európai társadalmi párbeszéd fejlődése	79
2. Érdekképviseleti tevékenység itthon	82
3. Érdekképviselet a munkajogban	84
4. A kereskedelmi ágazat helyzete	86
5. Érdekképviseletek és ágazati stratégiák	90
6. Érdekképviseletek szerepe a hazai gazdasági, társadalmi fejlődésben	92
Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség	93
1. A tagok jogai és kötelezettségei	94

2. Országos Tanács	94
3. Az Elnökség	96
4. Bizottságok	97
5. Titkárság	98
- Szövetségi Titkárság	98
- a tisztségviselők	102
- kapcsolatok befelé	102
- kapcsolatok kifelé	102
6. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség létrejötte	103
- célok és stratégia	105
- tevékenységi körök, működési terület	105
7. Példák az érdekképviseletek munkájára	111
- az önfoglalkoztatás nemzetközi fogalmának tisztázása	111
- többműszakos és vasárnapi munkavégzés a kereskedelemben	112
- példa tájékoztatók készítésére	113



## ELŐSZÓ

### **„Felkészült Érdekvédelem” projekt - Bemutakozás**



#### **Tisztelt Olvasó!**

Az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetségének (ÁFEOSZ-COOP Szövetség) elnökeként tisztelettel köszöntöm.

Jelen kiadvány célja az, hogy a „Felkészült Érdekvédelem” projekt (továbbiakban: projekt) célkitűzéseinek és feladatainak értelmében bemutassuk az érdekképviseletek szerepét és működését, és kapcsolódva a munkaerőpiacon betöltött szerepkörhöz, hangsúlyozzuk a rugalmas foglalkoztatás módjait, bemutassuk a foglalkoztatók és munkavégzők számára fennálló lehetőségeket.

A projekt címe: Felkészült Érdekvédelem, kifejezi az ÁFEOSZ-COOP Szövetség célkitűzéseit az érdekképviseleti munkánk során. A szociális párbeszéd legfontosabb szereplői az érdekvédelmi szervek, amelyek segítik és képviselik tagságukat a munkaerő-piaci és munka világát érintő területeken. A foglalkoztatók részéről a jogkövető magatartás folyamatos alkalmazkodási kényszert jelent, amely elképzelhetetlen a legfontosabb ismeretek és az érdekek szakszerű képviselete nélkül. Az érdekvédelmi szervezetek, így az ÁFEOSZ-COOP Szövetség, arra

hivatottak, hogy segítséget jelentsenek a munkaerő-piaci lehetőségek közötti választásban és a szabályos foglalkoztatási szerkezet kialakításában, ahol a szereplők élni – és nem visszaélni – tudnak az atipikus munkavégzési formák közötti választással.

A kiadvány alapvető célja az atipikus foglalkoztatási formák és az érdekképviselők szerepének bemutatása a vállalkozások, cégek és foglalkoztatók részére, a foglalkoztatás szabályosságának elősegítése, és az alternatív lehetőségek ismertetése a munkavégzési helyeken.

A kiadvány elkészítése az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, a Projekt révén valósult meg. A Társadalmi Megújulás Operatív Programban a „Gazdasági és társadalmi együttműködés erősítése” és „a társadalmi partnerek kapacitásfejlesztése” céljából indult meg a program.

Bízunk abban, hogy ezt a kiadványt hasznosnak tartja, és segíteni tudja majd az ön eligazodását a foglalkoztatás világában. Ismerje meg többi szakmai kiadványunkat és célkitűzéseinket, látogasson el a [www.afeosz.hu](http://www.afeosz.hu) oldalra.

**Dr. Zs. Szőke Zoltán**  
az ÁFEOSZ-COOP Szövetség elnöke

# RUGALMAS FOGLALKOZTATÁS

## 1. Foglalkoztatási formák

Munkát végezni szabályos keretek között számos jogviszonyban lehet. Ugyanakkor elsődleges annak meghatározása, hogy az adott munkavégzés jogszerű formában történjen, hogy milyen jogviszony keretében történhet a munka elvégzése, a foglalkoztatás. Munkaviszony keretében önállóan, utasítás melletti munkavégzés történik szemben a vállalkozási vagy megbízási jogviszonnyal.

Alapvető kérdés, hogy melyikben jobb foglalkoztatni munkaviszonyban, megbízásban, esetleg vállalkozás keretében, mi a különbség, hogy szabályos az adott foglalkoztatás, melyik jogszabály vonatkozik rá. E kérdések munkaügyi és adójogi szempontból is súlyos következményekkel járhatnak.

Ugyanis a munkavégzésre irányuló jogviszonyok sokfélék lehetnek, ezek elhatárolása és ismerete elengedhetetlen a szabályos foglalkoztatás kialakításához. Eltérőek az adó és jogi kötelezettségek. Pl.: megbízás esetén nincs szabadnap, nincs végkielégítés, kevesebb lehet a foglalkoztatói teher, ugyanakkor, ha az bérszámfejtéses formában történik, ugyanúgy fizet járulékokat a tb-nek a munkavégző, ezért jogosult táppénzre, nyugdíjra. További fontos szempont, hogy ha jogosulatlanul alkalmazza egy foglalkoztató ezt a formát munkaviszony helyett, hogy kikerülje a munkavállalót védő szabályokat, visszamenőleg komoly büntetésre számíthat, hiszen a munka és adóellenőrök átminősíthetik a jogviszonyt. A szerződéses szabadság általános elve alapján a felek választják meg milyen jogviszony keretében történjen a munkavégzés, ugyanakkor általános jogelv az is, hogy a szerződéseket tartalmuk és



nem elnevezésük alapján kell megítélni. A szerződés típusának megválasztása nem irányulhat jogszabályok megkerülésére.

Foglalkoztatás és munkavégzés egyik esete egy termék elkészítése, szolgáltatás nyújtása, amely a megrendelő vagy megbízó részére történik és a felek mellérendeltsége jellemzi, míg a másik eset a munkaviszony, amelyet hierarchikus alá-fölérendeltség jellemez.

A való életben a foglalkoztatásnál a két típusra jellemző jegyek keverednek. Továbbá magának az új Munka törvénykönyvének (2012. évi I. törvény, továbbiakban: Mt.) egyik megalkotási célja a foglalkoztatás rugalmasítása volt. Tovább nehezíti az eligazodást, hogy már a munkaviszonyon belül is számos atipikus munkavégzési formával találkozunk – határozott idejű munkaviszony, távmunka, bedolgozói jogviszony, vezető állású munkavállaló, munkaerő-kölcsönzés – és még létezik az egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka) lehetősége is.

Elsődleges, hogy határoljuk el a munkaviszonyt, amelyre az Mt. szabályait alkalmazzuk a polgári jogviszonyoktól, azaz a vállalkozástól és megbízástól, amelyekre a Polgári törvénykönyv (3123. évi V. törvény, továbbiakban Ptk. vonatkozik).

Ebben segítségünkre áll a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során a gyakorlatban továbbra is kiemelkedő jelentőségű, de már hatályon kívül helyezett 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv, amely a szerződések minősítésénél az ellenőrzés során megállapított valamennyi releváns tény, illetve a polgári jogviszonyok és a munkaviszony minősítő jegyeit – azon belül az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyeket – az elsődleges szempontok prioritá-

sa mellett, egyenként és összességében is meghatározza és vizsgálni, mérlegelni rendeli egy jogviszony ellenőrzése során.

Ez alapján megkülönböztethetünk úgynevezett elsődleges minősítő jegyeket, amelyek általában már önmagukban is alátámasztják az adott jogviszony (munkaviszony) fennállását, és az úgynevezett másodlagos jegyeket, amelyeket általában csak az elsődleges minősítő jegyekkel együtt lehet értékelni.

Az elsődleges minősítő jegyek:

- A tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás
- A személyes munkavégzési kötelezettség
- Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása
- Alá-fölérendeltségi viszony

A másodlagos minősítő jegyek:

- Az irányítási, utasításadási és ellenőrzési jog
- A munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása
- A munkavégzés helye
- Az elvégzett munka díjazása
- A munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználása
- A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása
- Írásbeliség

Ha a munkaviszony lényeges minősítő jegyei fennállnak:

- a felek közötti alá-fölérendeltség,
- a munkavégzés rendszeressége, állandó jellege,
- a munkavégzés helyének, idejének, a munkakörnek a meghatározása,
- a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége,
- a munkáltató utasítási joga,
- a személyes munkavégzés,

akkor egy vállalkozási szerződés keretében végzett tevékenység színlelt szerződésnek számít és alkalmazhatóak a jogkövetkezmények, akár a szerződés átminősítése is.

## 1. VÁLLALKOZÁS

Polgári jogi munkavégzési forma, önálló tevékenység, amelyet a Ptk. szabályoz, a munkajog és a tb szabályait nem lehet rá alkalmazni, a cél, hogy önállóan szervezett munkával saját erőből létrehozzon egy eredményt. Így a másik fél – a megrendelő – nem jelenti be a vállalkozót, aki számlát állít ki a teljesítést követően. Más kérdés, hogy maga a vállalkozó, vagy a nevében dolgozó személy milyen jogviszony keretében tevékenykedik. Lehet egyéni vállalkozó, vagy egy cég tagja, esetleg munkavállalója, de a megrendelővel ő ilyen jogviszonyban nem áll.

Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó valamely dolog tervezésére, elkészítésére, feldolgozására, átalakítására, üzembe helyezésére, megjavítására vagy munkával elérhető más eredmény létrehozására, a megrendelő pedig a szolgáltatás átvételére és díj fizetésére köteles. Lényege a munkával elérhető eredmény.

<b>Alanyai:</b>	megrendelő és vállalkozó (mindkét oldalon több személy is állhat); a vállalkozó saját nevében jár el
<b>Tárgya:</b>	munkával elérhető eredmény létrehozása (eredménykötelem)
<b>Alakítás:</b>	írásban, szóban vagy ráutaló magatartással
<b>Alvállalkozó:</b>	igénybe vehető
<b>Költségek:</b>	a vállalkozó viseli
<b>Díjazás:</b>	teljesítéskor esedékes
<b>Megszűnés:</b>	a megrendelő bármikor azonnali hatállyal elállhat

Alvállalkozójáért a vállalkozó, ha jogosan veszi igénybe, úgy felel, mintha maga járt volna el, ám ha jogosulatlanul vesz igénybe alvállalkozót (pl.: mert felek kikötötték, hogy erre nincs joga), akkor felel minden kárért, ami e nélkül nem következett volna be. A mellérendeltség és a vállalkozó viszonylagos önállósága nem jelenti, hogy kizárt volna az utasítási jog, sőt köteles a megrendelő utasításait teljesíteni a vállalkozó (munkajogviszonyra emlékeztet), ám ezek az utasítások inkább minőségi kikötések és nem a munka megszervezésére vonatkoznak (tehát eltér a munkaviszonytól). A szakszerűtlen utasításra a vállalkozó köteles figyelmeztetni a megrendelőt. A vállalkozás keretében végzett munkát lehet a megrendelőnél is teljesíteni (sokszor szükséges is, pl.: konyhabútor beépítése a megrendelő konyhájában történik) ekkor a megrendelő köteles alkalmas állapotban a helyet a vállalkozó rendelkezésére bocsátani. Ebből az látható, hogy maga a munkavégzés helye nem segít önmagában egy szerződés megítélésében, a körülményeket összességükben kell értékelni.

A vállalkozó önállóan végez munkát. A tevékenység végzésének feltételeit a vállalkozó úgy köteles megszervezni, hogy biztosítsa a tevékenység biztonságos, szakszerű, gazdaságos és határidőre történő befejezését. Ha a mű előállításához valamilyen anyag szükséges, azt a vállalkozó köteles beszerezni.

Érvényesül az utasítási jog is, de sokkal korlátozottabb, mint munkaviszonynál. A vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. Az utasítás nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé. Ha a megrendelő célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a vállalkozó köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megrendelő a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a vállalkozó a szerződéstől elállhat vagy a feladatot a megrendelő utasításai szerint, a megrendelő kockázatára elláthatja. A vállalkozó köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértéséhez vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

Ha a tevékenységet a megrendelő által kijelölt munkaterületen kell végezni, a megrendelő köteles azt a tevékenység végzésére alkalmas állapotban a vállalkozó rendelkezésére bocsátani. A vállalkozó a tevékenység megkezdését mindaddig megtagadhatja, amíg a munkaterület a tevékenység végzésére nem alkalmas. Ha a megrendelő a munkaterületet a vállalkozó felszólítása ellenére nem biztosítja, a vállalkozó elállhat a szerződéstől, és kártérítést követelhet. Ha a felek abban állapodnak meg, hogy a tevékenység végzésére kijelölt helyet a vállalkozó teszi a tevékenység végzésére alkalmassá, annak költségeit a megrendelő viseli. Ha ugyanazon a munkaterületen egyidejűleg vagy egymást követően több vállalkozó tevékeny-

kedik, a munkák gazdaságos és összehangolt elvégzésének feltételeit a megrendelő köteles megteremteni.

A megrendelő a tevékenységet és a felhasználásra kerülő anyagot bármikor ellenőrizheti, de szemben a munkajoggal a vállalkozó nem mentesül a szerződésszegés jogkövetkezményei alól amiatt, hogy a megrendelő a vállalkozó tevékenységét nem vagy nem megfelelően ellenőrizte.

A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát, és az olyan munkát is, amely nélkül a mű rendeltetésszerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg (többletmunka). A vállalkozó köteles elvégezni az utólag megrendelt, különösen termódosítás miatt szükségessé váló munkát is, ha annak elvégzése nem teszi feladatát aránytalanul terhesebbé (pótmunka). A munkaviszonyban az előkészítő és befejező tevékenységeket köteles a munkavállaló elvégezni.

A vállalkozói díj visszterhes szerződés alapján jár. Ha a felek átalánydíjban állapodtak meg, a vállalkozó az átalánydíjon felül a pótmunka ellenértékét igényelheti, a többletmunka ellenértékének megtérítésére nem jogosult. A megrendelő köteles azonban megtéríteni a vállalkozónak a többletmunkával kapcsolatban felmerült olyan költségét, amely a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható. Tételes elszámolás szerint meghatározott vállalkozói díj esetén a vállalkozó az elvégzett munka ellenértékére jogosult.

A vállalkozói díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

A vállalkozót a vállalkozói díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megrendelőnek azokon a vagyontárgyain, amelyek a vállalkozási szerződés következtében birtokába kerültek. A vállalkozó a művet átadás-átvételi eljárás keretében köteles átadni, amelynek során a felek elvégzik az adott üzletágban szokásos azon vizsgálatokat, amelyek a teljesítés szerződésszerűségének megállapításához szükségesek.

Határidőben teljesít a vállalkozó, ha az átadás-átvétel a szerződésben előírt teljesítési határidőn belül megkezdődik. Az átadás-átvétel időtartama harminc nap. Vállalkozások közötti szerződés, illetve szerződő hatóság által megrendelőként szerződő hatóságnak nem minősülő vállalkozással kötött szerződés esetén az átadás-átvétel időtartamára vonatkozó rendelkezéstől a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a vállalkozó hátrányára eltérő szerződési feltételt – mint tisztességtelen kikötést – a vállalkozó megtámadhatja. Nem tagadható meg az átvétel a mű olyan hibája miatt, amely, illetve amelynek kijavítása vagy pótlása nem akadályozza a rendeltetésszerű használatot.

Ha a szerződés teljesítéséhez a vállalkozó dolog tulajdonjogának átruházására köteles, a dolog a mű átadásával és az ellenérték megfizetésével kerül a megrendelő tulajdonába.

### A szerződés lehetetlenülése

(1) Ha a teljesítés olyan okból válik lehetetlenné, amelyért egyik fél sem felelős, és

- a) a lehetetlenné válás oka a vállalkozó érdekkörében merült fel, díjazásra nem tarthat igényt;
- b) a lehetetlenné válás oka a megrendelő érdekkörében merült fel, a vállalkozót a díj megilleti, de a megrendelő levonhatja azt az ösz-

szeget, amelyet a vállalkozó a lehetetlenné válás folytán költségben megtakarított, továbbá amelyet a felszabadult időben másutt keresett vagy nagyobb nehézség nélkül kereshetett volna;

- c) a lehetetlenné válás oka mindkét fél érdekkörében vagy érdekkörén kívül merült fel, a vállalkozót az elvégzett munka és költségei fejében a díj arányos része illeti meg.

Lehetetlenülés esetén a megrendelő követelheti, hogy a vállalkozó a megkezdett, de be nem fejezett művet neki adja át; ebben az esetben a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

A megrendelő a szerződéstől a szerződés teljesítésének megkezdése előtt bármikor elállhat, ezt követően a teljesítésig a szerződést felmondhatja. A megrendelő elállása vagy felmondása esetén köteles a vállalkozónak a díj arányos részét megfizetni és a szerződés megszüntetésével okozott kárt megtéríteni azzal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg (Ptk. 6:238. § -6:250. §).

A jogviszony jellemzői:

- eredménykötelem, szóban és írásban egyaránt megköthető,
- a munkát a vállalkozó szervezi, saját költségén, saját eszközeivel végzi a vállalkozó a munkát,
- alvállalkozót vehet igénybe, nincs személyes munkavégzési kötelezettség,
- a vállalkozói díj általában a teljesítéskor esedékes.

## 2. MEGBÍZÁS

A megbízást is a Ptk. szabályozza, polgári jogi jellegű, munkavégzési kötelem, de hangsúlyozni kell, hogy adójogi szempontból két formája isme-



retes. A bérszámfejtéses megbízás, amely a munkaviszonyhoz hasonlít és a számlás megbízás, amely a vállalkozáshoz áll közelebb. Tb szempontjából a vezető tisztségviselői jogviszony önmagában való fennállása is megbízásnak számít.

Megbízási szerződés alapján a megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni. A megbízást a megbízó utasításai szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni. Ha a megbízás teljesítéséhez szerződéskötésre van szükség, a megbízáshoz olyan alakszerűségek szükségesek, amilyeneket jogszabály a megbízás alapján kötendő szerződésre előír.

<b>Alanyai:</b>	megbízó és megbízott; a megbízott saját nevében jár el (kivéve, ha a megbízás jognyilatkozat tételére is kiterjed)
<b>Tárgya:</b>	a rábízott ügy ellátása (gondossági kötelem)
<b>Alakítás:</b>	írásban, szóban vagy ráutaló magatartással (bizonyos esetben csak írásban)
<b>Alvállalkozó:</b>	főszabály szerint nem vehető igénybe
<b>Költségek:</b>	a megbízót terhelik
<b>Díjazás:</b>	ingyenes vagy visszatérő
<b>Megszűnés:</b>	bármelyik fél felmondhatja

A megbízás egyik lényege a megbízó érdekében kifejtett gondos és szakszerű ügyvitel. Ezáltal alapvetően bizalmi viszony, ezért minkét fél részéről indokolás nélkül gyakorolható a felmondás joga. A jogi munka

kifejtése során különösen fontos a megbízás és meghatalmazás elkülönítése. A megbízási szerződés, tehát kétoldalú kötelem, a meghatalmazás egyoldalú jogviszony, a meghatalmazott nem köteles, csak jogosult ellátni a képviseletet.

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.

E jogviszonyban jellemző az utasítási jog, csak máshogy érvényesül, mint pl.: munkaviszonyban. A megbízott köteles a megbízó utasításait követni. A megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell. Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát. A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja.

A megbízott köteles a megbízót tevékenységéről és a feladat állásáról kívánságára – szükség esetén e nélkül is – tájékoztatni. A megbízott köteles a megbízót tájékoztatni, ha közreműködő igénybevétele vált szükségessé, vagy ha a felmerült új körülmények az utasítások módosítását

teszik indokolttá. A megbízott köteles a megbízót a megbízás teljesítéséről késedelem nélkül értesíteni.

Ellenérték – ha a szerződés visszterhes és nem ingyenes – a megbízási díj. A megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felrhatóan járt el. A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes. Ha a szerződés a megbízás teljesítése előtt szűnt meg, a megbízott a megbízási díjnak tevékenységével arányos részét követelheti. A megbízott a megbízás ellátásával rendszerint együtt járó költségek előlegezésére köteles. A szerződés megszűnésekor a megbízó köteles a megbízottat a megbízás alapján harmadik személyekkel szemben vállalt kötelezettségei alól mentesíteni, valamint szükséges és indokolt költségeit megtéríteni. A megbízottat a megbízási díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megbízónak azokon a vagyontárgyain, amelyek a megbízás következtében kerültek birtokába.

A szerződést bármelyik fél felmondhatja. A megbízó felmondása esetén a megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor. Ha a szerződést a megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízó szerződésszegése miatt került sor. A felmondás jogának korlátozása vagy kizárása semmis. Tartós megbízási jogviszony esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának korlátozásában, és kiköthetik azt is, hogy meghatározott idő előtt a rendes felmondás joga nem gyakorolható.

A szerződés megszűnésekor a megbízott köteles a megbízónak mindazt kiadni, amihez a megbízás teljesítése céljából vagy eljárása eredményeképpen jutott, kivéve, amit abból a megbízás folytán jogosan használt.

Ha a megbízott a feladat ellátását ingyenesen vállalja, a megbízó köteles a megbízott költségeit megtéríteni (Ptk. 6:272. § - 6:280. §).

A jogviszony jellemzői:

- gondossági kötelelem, szóban és írásban is,
- a megbízott célszerű utasítást köteles végrehajtani, az utasítás kiterjedhet az ügy egészére,
- az ügy ellátásával kapcsolatban felmerülő költséget a megbízó viseli,
- saját eszközeivel végzi a megbízott a munkát,
- a megbízott esetenként köteles tájékoztatásra és a teljesítéshez más személyt is igénybe vehet.

### 3. MUNKAVISZONY

Az Mt. (A munka törvénykönyve - 2012. évi I. törvény) hatálya a munkaviszonyokra terjed ki, melynek alanyai a munkáltató és a munkavállaló. A munkaviszony olyan foglalkoztatási jogviszony, amely meghatározott munka, feladat, tevékenység elvégzésére jön létre, a munkát biztosító munkaadó és a munkát ellátó munkavállaló között. A munkaviszonyban a felek közötti függőségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasítási joga jellemzi. Ebbe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése, a más munkahelyre történő beosztás joga, az átirányítás, kirendelés, kiküldetés elrendelése, a munkaeszköz-zel, védőfelszereléssel való ellátás kötelezettsége, a munkakör, munka

feladat meghatározása, legalább a minimálbér fizetés teljesítése stb. A munkavállaló a rábízott munkát köteles személyesen elvégezni, más személyt annak ellátásába maga helyett nem vehet igénybe.

A munkajogviszony jellemzői a következők:

- Alá-fölérendeltségi kapcsolat van a felek között. A munkavégzés ön-állótlan munkavégzést jelent.
- A munkáltató széleskörű utasításadási és irányítási joggal rendelkezik, mely a munkavégzés minden elemére kiterjed, akár a végrehajtás módjára is. A munkáltatót ellenőrzési jog illeti meg.
- A munkavállaló a munkáltató szervezet-rendszerébe integráltan végzi a munkakörébe tartozó munkát, a munkavégzés rendszeres és folyamatos, a munkáltató eszközeivel, az általa megjelölt helyen végzi a munkát.
- Munkavállalói oldalon csak természetes személy állhat és a munkavégzés kizárólag személyesen történhet.
- A munkavállaló munkájáért bért kap, a munkavégzés költségét a munkáltató viseli.

A munkaviszony bővebb kifejtését, a munkaszerződésre és munkaviszony tartalmát jelentő jogokra és kötelezettségekre vonatkozó részletes szabályokat ismerje meg Munkajog és kollektív szerződések c. kiadványunkból.

	MUNKAVISZONY	MEGBÍZÁSI JOGVISZONY	VÁLLALKOZÁSI JOGVISZONY
FELADAT	Munkakörön belüli munkafeladatok	Konkrét (gondossági kötelem)	Konkrét (eredménykötelem)
ÁRUVISZONY-E	nem	Igen, meghatározott ideig	Igen, meghatározott ideig
LÉTREJÖTTE	Írásbeli munkaszerződés	Megbízási munkaszerződés	Vállalkozási szerződés
UTASÍTÁSI JOG	Széles körű	Általában az ügy egészére terjed ki	Köteles betartani, kivéve a munka megszervezését
MUNKAVÉGZÉS JELLEMZŐI	Rendszeres, állandó jellegű	Az ügy ellátásához igazodik, a megbízott dönt	Saját költségen, az eredmény a döntő (gazdaságos és gyors)
KAPCSOLAT	Szoros, mindennapi	Csak esetenkénti tájékoztatási kötelezettség	Tájékoztatnia kell az eredményt veszélyeztető körülményekről is
SZEMÉLYES-NEM SZEMÉLYES	igen	Mást is igénybe vehet	Alvállalkozót vehet igénybe

FELEK VISZONYA	Alá- főlérendeltség	mellérendeltség	Mellérendeltség (nagyon függ)
ELLENŐRZÉSI JOG	legszélesebb	van	van
KOCKÁZAT	nincs	Kis mértékű	Saját kockázat (saját költség)
ELLENÉRTÉK	munkabér	Megbízási díj	Általános díj
NYERESÉG-ÉR- DEKELTSÉG	Csak teljesít- ménybérnél	érintett	Fő szempont
KÁRFELELŐSSÉG	korlátozott	van	van
MEGSZÜNTETÉS	Igen (felek akarata stb.)	Bárki, bármikor, indoklás nélkül	Nem teheti meg önhatalmúlag
FELEK MEGNEVE- ZÉSE	Munkáltató- munkavállaló	Megbízó- megbízott	Megrendelő- vállalkozó

#### 4. A SZERZŐDÉS MINŐSÍTÉSE

Általános jogelv, hogy minden szerződést tartalma és nem elnevezése szerint kell megítélni.

Mivel a munkaviszony fogalmát A munka törvénykönyve nem definiálja, ezért nehéz eldönteni, hogy az adott tevékenységet milyen jogviszonyban célszerű, illetve lehetséges ellátni, másrészt a már létrejött foglalkoztatásra irányuló jogviszony ténylegesen munkaviszonynak vagy a polgári jog körébe tartozó megbízási illetve vállalkozási jogviszonynak minősül-e.

Nem szabad elfelejteni, hogy a jogviszony alapján ellátandó tevékenység jellege és feltételei határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre mely jogviszony választható. Fontos hangsúlyozni, hogy a felek a szerződési szabadság alkotmányos joga alapján szerződés típusát közös akarattal megválaszthatják.

Továbbá a polgári jogviszonyok szabályai általában eltérést engedők (diszpozitívak), azaz a felek eltérhetnek közös akarattal, a Ptk. például vállalkozási vagy megbízási szerződésre irányadó szabályaitól. Míg a munkajogban általában az eltérést csak valamely irányban engedő szabályok érvényesülnek, azaz A munka törvénykönyve szabályaitól el lehet térni, akkor ha ezt a törvény megengedi és általában ha munkavállaló javára szolgál (ld. bővebben Munkajog és kollektív szerződések c. kiadvány).

A szerződési szabadság elvének megfelelően a felek szabadon döntenek arról, hogy kötnek-e szerződést, ha igen, kivel. A törvény adta keretek között a felek a szerződést maguk tölthetik meg tartalommal, maguk választhatják meg a típust, hogy milyen szerződést kötnek. A szerződési szabadság azonban nem korlátlan.

Szerződési szabadság:

1. eldöntik kívánnak-e szerződni
2. ha igen, kivel
3. milyen jogviszonyra, azaz milyen szerződést kötnek
4. milyen tartalommal (jogokkal és kötelezettségekkel töltik meg a törvényi keretek között).

Csak akkor valósulhat meg maradéktalanul, ha az ellátandó tevékenység jellege és az adott foglalkoztatásra irányuló jogviszony feltételei ezt lehe-



tővé teszik. Amennyiben a tevékenység jellege megengedi, a felek a szerződési szabadság alkotmányos joga alapján a szerződés típusát közös akarattal megválaszthatják. Például a társasház képviselője a tevékenység jellege folytán mind munkaviszonyban, mind megbízási viszonyban ellátható. Az is elképzelhető, hogy a munkaviszonyban álló felek az elvégzendő munka természete folytán – megállapodással – utóbb polgári jogi jogviszonyt is létesítsenek.

A munkavállaló a munkaviszonya mellett más tevékenységre megbízási szerződést is köthet munkáltatójával, ami nem jelent színlelt szerződést, például ha a megbízási feladatok a munkaszerződésében meghatározott feladatkörből egyértelműen elkülöníthetőek, ekkor a megbízottnak a megbízási szerződésben meghatározott tevékenységét munkaidőn kívül kell elvégeznie.

A típuszabadság viszont semmiképpen nem jelenti azt, hogy a polgári jogi szerződéssel létrehozott jogviszony tényleges tartalma ellentétbe kerüljön választott típusával. Mert ha a felek jogviszonya a megnevezett jogviszonytól eltérő, más típusú jogviszony tartalmi elemeit foglalja magában, a megkötött szerződés színlelt, azaz semmis. Ebben az esetben a szerződést, illetve a jogviszonyt az általa leplezett szerződés alapján kell megítélni.

Ha például a munka természete nem zárja ki a vállalkozási jogviszony létesítését, akkor is megítélésénél annak van jelentősége, hogy a foglalkoztatásban melyik jogviszony elemei érvényesültek-e.

A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendel-

kezelések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására. A szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére – így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére tekintettel – kell elbírálni.

A bírói gyakorlat által kialakított megállapítások:

Ha a tevékenység annak jellege folytán mind munkaviszonyban, mind megbízási viszonyban ellátható, abból nem következik, hogy a jogviszony csak munkaviszony lehet.

Az a körülmény, hogy a volt munkavállaló korábban munkaviszony keretében végezte az adott munkát, nem alapozza meg e jogviszonynak a megállapodástól eltérő minősítését.

A jól megírt szerződés önmagában kevés – a foglalkoztatás tényleges feltételeinek és a szerződésnek és egyéb releváns iratoknak az összevetése alapján dönthető el a jogviszony jellege.

1. A tevékenység jellegéből fakadó választási szabadság: vannak olyan tevékenységek, amelyek jellege megengedi, hogy a felek szabadon döntenek az adott munkavégzésre irányuló jogviszony megválasztásáról, pl.: a társasház képviselte a tevékenység jellege szerint mind megbízási, mind munkaviszonyban ellátható.

2. Az adott tevékenységre vonatkozó jogszabályból fakadó szabadság: pl.: az egészségügyi dolgozó tevékenységét munkaviszonyban, szabadfoglalkozás keretében, egyéni egészségügyi vállalkozóként, társas vállal-

kozás tagjaként, közalkalmazotti, közszolgálati, szolgálati jogviszonyban, egyházi személyként, önkéntes segítőként egyaránt elláthatja.

3. Törvény által rögzített „jogviszonykényszer”: egyes tevékenységek esetében törvény rögzíti, hogy azok kizárólag milyen jogviszonyban láthatók el pl.: a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörével közvetlenül összefüggő munka csak közszolgálati – kormánytisztviselői stb. jogviszonyban látható el, vagy a hivatásos sportoló a sportvállalkozással kötött munkaszerződés alapján fejtheti ki tevékenységét.

Színlelt szerződés jön létre, ha a felek szerződéses nyilatkozatot tesznek, annak ellenére, hogy nincs ügyletkötési akaratuk vagy az akaratuk részben vagy egészben másra irányul. Van, hogy színlelt szerződés megkötésére azért kerül sor, mert a valós akaratot kifejező megállapodás jogszabályba ütközik, vagy pont jogszabályt kívánják a felek megkerülni. Például az adó- és járulékterhek elkerülése vagy csökkentése érdekében előfordul, hogy munkavégzésre polgári jogviszonyt létesítenek.

Minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződést tartalmat hordozza, vagyis ahol a nyilatkozatban kifejeződő akarat a nyilatkozó valódi akaratától eltér, színlelt szerződés.

A színlelt szerződés semmis; ha pedig az más szerződést leplez, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni. Azaz ha egy szerződés más ügyletet leplez, a kötelelem sorsa attól függ, hogy a valós akaratuknak megfelelő, de eltitkolt megállapodás érvényesnek tekinthető-e. Ha igen, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni.

A szerződés „színlelt” volta és ennek semmisségi következménye csak abban az esetben állapítható meg, ha mindkét szerződő fél akarata a jogviszonyukban egy másik szerződés rendelkezéseinek érvényesülésére vonatkozott.

A színlelt szerződés kérdése nem a polgári jog sajátja, szorosan összefügg munkajogi és adójogi kérdésekkel. Az adózás rendjéről szóló (2003. évi XCII. törvény) értelmében is a szerződést, ügyletet és más hasonló cselekményeket valódi tartalmuk szerint kell elbírálni. Az érvénytelen szerződésnek vagy más jogügyletnek az adózás szempontjából annyiban van jelentősége, amennyiben gazdasági eredménye kimutatható.

A törvényi rendelkezés mellett az Alkotmánybíróság /724/B/1994. AB határozat/ is rámutatott arra az általános jogelvre, hogy a szerződéseket valóságos tartalmuk szerint kell megítélni, és minden olyan szerződés, amely megjelenésében nem a valóságos szerződési akaratot hordozza az színlelt szerződés, amely a Ptk. alapján semmis.

A munkáltató az Mt. több szabálya alól mentesül, ha a munkavégzésre polgári jogviszonyt létesít. Ilyen például:

- A jogviszony megszüntetése lényegesen egyszerűbb, nincs indoklási kötelezettség, felmondási tilalom, korlátozás, nincs felmondási idő és végkielégítés.
- A munkavállaló keresőképtelensége esetén nincs fizetési kötelezettsége.
- A munkáltató az Mt.-nek az anyagi felelősségre vonatkozó szabályai helyett a lényegesen kedvezőbb Ptk. szerinti vétkességi felelősségi szabályok szerint felel a munkavállalónak okozott károkért.

- A munkabérrre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni. Ilyenek a minimálbérrre, garantált bérminimumra, rendkívüli munkavégzésre, annak díjazására vonatkozó szabályok.
- Munkaidőre vonatkozó szabályok és korlátok nem érvényesülnek.
- Nem viseli a felelősséget az alkalmazottakért.

A vállalkozói adó- és járulékkerhek a munkaerőpiacon jelentkező munkavállalók számára is vonzóak lehetnek. Ezek az előnyök azonban a munkavállalók számára csak rövid távon jelentkeznek, hosszú távon számolniuk kell azzal, hogy a polgári jogi jogviszonyban nem érvényesülnek a munkavállalókat védő szabályok.

A színlelt szerződéseket leggyakrabban foglalkoztatott egyéni vállalkozóval kötik. A színlelt szerződések nem csak a sajtó és előadóművészi területen tekinthetők jellemzőnek, jelentős a számuk az ipar, a kereskedelem területén is, de találkoztunk ilyen esetekkel az áru-szállítás, a vendéglátás, az oktatás, az egészségügy, a mezőgazdaság, a sport, sőt a pénzügyi vagy a jogi (ügyvédi) területen is.

## 5. MINŐSÍTŐ JEGYEK

A munkaviszony fogalmát a törvény nem definiálja ugyan, de a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat rendelkezései tartalmazzák. Fel kell tehát állítani egy olyan rendszert, melynek segítségével a munkajogviszony elhatárolható más jogviszonyoktól. A jogviszony minősítése a jogalkalmazó, a munkaügyi felügyelet és a bíróságok feladata.

A szerződések minősítésénél az ellenőrzés során megállapított valamennyi releváns tény, illetve a polgári jogviszonyok és a munkaviszony

minősítő jegyeit – azon belül az elsődleges és a másodlagos minősítő jegyeket – az elsődleges szempontok prioritása mellett, egyenként és összességében is kell vizsgálni és mérlegelni. Ezt a gyakorlatban továbbra is kiemelkedő jelentőségű, de már hatályon kívül helyezett 7001/2005. (MK 170.) FMM–PM együttes irányelv tartalmazza:

<b>ELSŐDLEGES MINŐSÍTŐ JEGYEK</b>		
<b>Minősítő jegy</b>	<b>Átminősítés melletti érvek (Pro)</b>	<b>Átminősítés elleni érvek (Kontra)</b>
1. Feladat-meghatározás jellege	a közreműködő által ellátandó munka, folyamatosan, ismétlődően jelentkezik	a közreműködő eseti, konkrét feladat ellátására vállal kötelezettséget (pl. keretszerződést köt az alkusszal, amelyben kötelezettséget vállal az egyedi megrendelésekben megjelölt feladatok ellátására);
2. Személyes munkavégzési kötelezettség	a közreműködő csak személyesen láthatja el a feladatát	A szerződés nem rendelkezik a teljesítési segéd igénybe vételéről

<p>3. Foglalkoztatói és rendelkezésre állási kötelezettség</p>	<p>az alkusz köteles a közreműködőt munkával ellátni; a közreműködő köteles az előírt helyen és előírt munkaidőben megjelenni és az alkusz rendelkezésére állni; szabadságról, távollétról vezetett nyilvántartás, igazolatlan távollét szankcionálása;</p>	<p>az alkusznak nincs foglalkoztatási kötelezettsége; a megbízottnak nincs rendelkezésre állási kötelezettsége, a megjelenés szükségességéről önállóan dönt – a szerződés szerinti feladat ellátása a meghatározó kötelezettség;</p>
<p>4. Alá-fölérendeltségi viszony</p>	<p>a közreműködő az alkusz cég beosztottjaként jár el (beosztás megjelölése, névjegy, cégtábla, logó, levélpapír, stb.); a közreműködő utasítási-ellenőrzési jogot gyakorol az alkusz cég bizonyos alkalmazottai felett; a közreműködő köteles betartani az alkusz belső szabályzataiban, SZMSZ-ében, körleveleiben foglaltakat;</p>	<p>a közreműködő önálló vállalkozásként jár el; a közreműködő független az alkusz munkaszervezetétől; az alkusz belső szabályzatai nem irányadók a közreműködőre;</p>

<b>MÁSODLAGOS MINŐSÍTŐ JEGYEK</b>		
<b>Minősítő jegy</b>	<b>Átminősítés melletti érvek (Pro)</b>	<b>Átminősítés elleni érvek (Kontra)</b>
1. Irányítási, utasítási, ellenőrzési jog	a munkavégzés minden fázisára kiterjedő utasítási és ellenőrzési jog;	az alkusz utasítási és ellenőrzési joga csak az ügy ellátására vonatkozik, az ellátás módjának részleteire nem;
2. Munkaidő beosztásának meghatározása	kötött munkaidő; túlmunka szabályozása; kizárólagossági kikötés – a közreműködő munkaereje egy irányban van lekötve (függő biztosítás-közvetítő specialitása);	a közreműködő a feladat ellátásához szükséges időt maga határozza meg és osztja be; a közreműködő más megbízóval is jogviszonyban áll (függő biztosítási-közvetítői tevékenység esetén annak jogszabályi keretei között);
3. Munkavégzés helye	az alkusz székhelyé, telephelyén történik a munkavégzés, bérleti szerződés nélkül; a közreműködő az alkusz cég által kijelölt helyiséget bérlti;	a közreműködő az alkusz székhelyének/telephelyének bizonyos részét bérleti szerződés alapján használja; a közreműködő az alkusz cég székhelyén/telephelyén kívül végzi feladatát;



<p>4. Díjazás</p>	<p>rendszeres (pl. havi) díjfi- zetés, függetlenül attól, hogy a díjazás fix vagy teljesítmény-arányos;</p>	<p>a díjfizetés rendszertelen, a feladat elvégzése után esedékes; a számlakibocsátás előfel- tétele a teljesítésigazolás;</p>
<p>5. A munkaadó munkaeszköze- inek, erőforrá- sainak felhasz- nálása</p>	<p>a közreműködő az alkusz cég számítógépét, tele- fonját használja, elszámo- lási kötelezettség nélkül; a közreműködő az alkusz cég adminisztratív sze- mélyzetét veszi igénybe;</p>	<p>a közreműködő a rábí- zott ügyet saját tulajdonú munkaeszközökkel (PC, telefon, irodai eszközök, gépjármű), irodai alkalma- zottakkal látja el; a közreműködő az al- kusz cég tárgyi eszközeit használja, de megtéríti az alkusz cégnek a felmerült költségeket;</p>
<p>6. Írásbeli nyi- latkozatok</p>	<p>munkaviszonyra utaló kife- jezések használata (mun- kaszerződés, munkáltató, munkavállaló, munkaidő, szabadság, távollét, mun- kabér);</p>	<p>vállalkozási/megbízási szerződésre utaló kifejezé- sek használata; a megállapodás kifejezet- ten rögzíti, hogy a felek akarata nem munkaszer- ződés létesítésére irányult, továbbá a felek a külön- böző szerződéstípusok előnyeiről és hátránya- iról ismeretében hatá- rozták meg a szerződés tartalmát;</p>

7. Felelősség	a közreműködő a tevékenységével okozott károkért korlátozottan (pl. egy havi megbízási díj erejéig) felel;	a közreműködő a tevékenységével okozott károkért korlátlan és teljes kárfelelősséggel tartozik; az alkusz cég szerződészegés esetén kötbért követelhet;
8. Szerződés időtartama	határozatlan idejű jogviszony;	határozott időtartamú, legfeljebb 1 évre kötött szerződés;
9. Jogvita fóruma		Választottbíróóság kikötése a szerződésben.

## 2. Rugalmas és atipikus foglalkoztatás

### 1. ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TERJEDÉSE

Az Európai Unióban a munkavállalók közel 80 %-ának megszokott, jól szabályozott helyzete a 70-es évektől kezdett érzékelhetően változni, elbizonytalanodni. A legfejlettebb országokban a keresők 40-60%-a már nem a hagyományos munkaviszonyban dolgozik. Sokszor érezheti úgy munkáltató és a munkavállaló is, hogy a hagyományos 8 órás munkaviszony elavult, rugalmatlan, nem felel meg a 21. század elvárásainak. Mai napig a kereső, aktív dolgozók többségénél helytálló az 'alkalmazott' kifejezés, de az alkalmazás mára számos esetben megváltozott, új módok, módszerek jelentek meg. Az EU – kompromisszumként – a terület kapcsán ütköző két szemlélet kiegyensúlyozására törekszik, egyszerre hangsúlyozva a foglalkoztatás rugalmasabbá tételét és a szociális bizton-

ság szükségességét, de miért is hisszük, hogy a kettő kizárja egymást? A XXI. századra a hagyományostól eltérő a kor, a technika változásait követő foglalkoztatási formák terjedése szükséges.

A hagyományostól eltérő foglalkoztatási viszonyoknak a terjedését egy prioritást élvező cél is indukálja: a foglalkoztatás növelése, persze vannak veszélyek, ám ezek nem riaszthatnak vissza a fejlődéstől. Néha a munkáltatók az egyre erősödő nemzetközi verseny kényszere miatt vezetnek be az olcsóbb foglalkoztatási formákat. Alapvetően mára az „atipikus” gyűjtőfogalom alá mindazokat a foglalkoztatási formákat besorolták, amelyek egy vagy több elemben eltérnek a hagyományos munkaviszonytól.

Az atipikus formák kialakulása könnyen megérthető azokkal a célokkal, amelyek mind egy vállalt, mind egy nemzetgazdaság szintjén elvárásokká váltak napjainkra: hatékonyság, versenyképesség, tudásalapú társadalom.

A munkavégzés számos – különösen nem fizikai – munkakörben ma már nincs térhez és időhöz kötve. Számos szolgáltatás az infokommunikációs technológia jóvoltából a világ bármely pontjáról ellátható. (Nagy-Britannia a pénzügyi óriáscégek ügyfélszolgálati sok ezer kilométerre vannak a központtól anélkül, hogy az ügyfél ezt észrevenné. Még „akcentusmentesítő” tanfolyamokat is tartanak Londonban a külhoni alkalmazottak számára.)

Szakmailag persze különbséget tehetünk az atipikus – átlagtól eltérő munkavégzés – és az atipikus foglalkoztatás, mint jogi forma – részmunkaidő távmunka, határozott idejű munkaviszony, bedolgozói jogviszony,

alkalmi munka, önfoglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, osztott vagy egyenlőtlen idejű munkavégzés és kötetlen munkarend – között.

## 2. ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS AZ MT.-BEN

Az új Mt. egyik bevallott célja a foglalkoztatás rugalmasítása volt.

Az Mt.-ben a munkaviszony szabályait találjuk, úgy is mondhatnánk, hogy ezek közül az atipikusnak minősíthető formák, a munkaviszonyra vonatkozó egyes típusokra alkalmazott különös szabályok.

Tulajdonképpen atipikus a napi 8 órás, heti 40 órás teljes munkaidős, határozatlan időre szóló munkaviszony keretében való foglalkoztatástól eltérő minden munkaviszony, vagy munkavégzési jogviszony. Tipikus a határozatlan idejű, teljes munkaidőre egy munkáltató és munkavállaló között, egy munkakör ellátására létrejött foglalkoztatás.

A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg. Ez nem atipikus forma, de egy rugalmasítási lehetőség a tipikus munkaviszonyban, ezért érdemes megemlíteni. Általános munkarend, amikor a munkáltató a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől péntekig, egyenlően osztja be, napi 8 órára teljes munkaidőnél általában (de az lehet rövidebb vagy hosszabb teljes munkaidő vagy részmunkaidő).

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő legalább fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásról beszélünk, ha a munkáltató a munkaidőt a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül osztja be. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot alkalmaz.

Ezen lehetőségekről bővebben olvashat Munkajog és kollektív szerződések c. kiadványunkban. Most az atipikus jegyeket mutató munkaviszonyokat mutatjuk be.

### Atipikus jellegű

- a munkaviszony időtartama alapján – részmunkaidő, határozott idejű munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatás;
- a munkáltatók száma, jellege alapján a több munkáltatóval, vagy a köztulajdonban álló munkáltatónál létesített munkaviszony;
- a munkavállaló oldaláról: a munkakörmegosztás, vezető állású státusz, vagy a cselekvőképtelen munkavállalóval létesített munkaviszony;
- a munkavégzés helye alapján a távmunkavégzés;
- a rendelkezésre állás alapján a behívás és a bedolgozói jogviszony;
- a több pólusú jogviszonyok, mikor a foglalkoztató és munkáltató személye elválik, így a munkaerő-kölcsönzés, vagy iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony.

#### *a) részmunkaidő*

A munkaszerződésben kiköthető részmunkaidős foglalkoztatás. Ha nincs ilyen kikötés, a munkaviszony általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

Ezért részmunkaidőnél, illetve napi 8 óránál rövidebb vagy hosszabb teljes munkaidős foglalkoztatásnál van jelentősége a szerződésbe foglalásnak, ugyanis ha ez elmarad a munkaszerződés napi 8 órás teljes munkaidőre jön létre.

A felek megállapodása alapján a teljes munkaidős foglalkoztatás legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy ha a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (ezt a törvény hosszabb teljes napi munkaidőnek nevezi).

Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat, azaz a 6 óra lehet teljes munkaidő is.

Részmunkaidőről akkor beszélhetünk, ha a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél (általában 8 óra) rövidebb napi munkaidőben (pl. napi négy óra) állapodnak meg.

A fő különbség a díjazás. A rövidebb teljes napi munkaidőre teljes munkabér jár, a részmunkaidőhöz arányosan csökkentett díjazás társul.

A munkavállaló napi munkaideje, hogy teljes (napi 8 óra), rövidebb teljes (pl.: 6 óra), hosszabb teljes (max. 12 óra) vagy részmunkaidőről (4 vagy 6 óra) beszélünk.

Azaz pl.: egy hatórás foglalkoztatás, lehet részmunkaidős, ha a felek a szerződésben kikötik, ha azt nem teszik vagy direkt így állapodnak meg, akkor teljes munkaidő foglalkoztatásnak minősül. Jelentősége, hogy pl.: minimálbér teljes összege minimum jár teljes munkaidőnél, míg részmun-

kaidőnél arányosan. Kiemeljük, hogy a napi 8 órát elérő munkaidő teljes, ott részmunkaidőről nem lehet szó, akkor se, ha hozzátartozói viszony van vagy készenléti a munkakör. A részmunkaidős foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a munkaadó és a munkavállaló erről a munkaszerződésben külön megállapodik, ki kell térni arra is, hogy a foglalkoztatás napi, heti, vagy havi hány órában történik.

A munkáltató kötelességeként rögzíti a törvény, hogy a munkakörök megjelölésével tájékoztatni kell a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

Ekkor a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató 15 napon belül írásban köteles nyilatkozni, nem köteles elfogadni, döntése során mérlegelheti, hogy az mennyire szolgálja az érdekét. Kivétel: a munkáltató a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre köteles módosítani a szerződést a gyermek 3 éves koráig.

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásoknál legalább az időarányosság elve alkalmazandó, akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze. Az egyenlő bánásmód követelménye alapján nem érheti hátrányos megkülönböztetés a részmunkaidőben foglalkoztatottakat más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez, vagy csoporthoz képest.

A részmunkaidő egyre szélesedő gyakorlata ellenére a formának nincs egységes meghatározása. Alapvetően a részmunkaidő jelentősen rövidebb, mint a normál munkaidő. A részmunkaidő mint rövidebb munka-

idő, heti 30 óránál kevesebb munkaidőt jelent. Az részmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv szerint részmunkaidős munkavállaló fogalma: az a munkavállaló, akinek a normál munkaideje – egy hét vagy egy időszak, maximum egy év – átlagában kevesebb, mint az «összehasonlító» teljes munkaidős munkavállalók munkaideje. Ezáltal a viszonyítási alap relatív.

Az Mt. ismeri és használja a kizárólag szombaton és vasárnap történő részmunkaidőben való foglalkoztatást is.

### *b) határozott idejű munkaviszony*

Akkor fontos szerződésbe foglalni a munkaviszony időtartamát, ha határozott időre kívánnak munkaviszonyt létesíteni a felek. Egyéb esetben – így akkor is, ha nem írnak tartamot a szerződésbe –, a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

A határozott idejű foglalkoztatás esetében, szemben a határozatlan időre szóló alkalmazással, előre kikötött, meghatározott időre szól a foglalkoztatás. Sokszor együtt jár a részmunkaidővel a gyakorlatban. A cégek általában bizonyos igények esetén alkalmaznak meghatározott időre pótlólagos munkaerőt: a tervezettnél nagyobb, sürgősebb munkákra, munkacsúcsokra (pl. konzervgyárak a szezonban stb.).

A törvény a munkaszerződés tartalmi elemeinél elrendeli, hogy a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkaszerződés ezt mégsem tartalmazza, a munkaviszony határozatlan időre jön létre. Így, ha a felek határozott időtartamra létesítenék a munkaviszonyt, erről meg kell állapodniuk, és azt a munkaszerződésben is rögzíteniük kell.



A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Naptárilag meghatározott például, ha a határozott idő lejártát konkrét dátumhoz kötik (pl. „tárgyév december 31-ig”), vagy időtartamként határozzák meg (pl. „két hónapos időtartamra”). Más alkalmas módon határozzák meg, ha például egy eseményt jelölnek meg (a karácsonyi vásár idejére), vagy ha más munkavállaló helyettesítésére jön létre a munkaviszony (ilyenkor többnyire a helyettesített munkavállaló munkába lépésével szűnik meg). Ez szabályszerű mivel ekkor egy harmadik személy, mint külső tényező, azaz a fizetés nélküli szabadságon lévő döntésétől függ a felek jogviszonyának tartama, ekkor viszont a várható tartamról a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót.

Ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg, a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag valamely fél akaratától, azaz, ha bizonytalan eseményhez kötődik is, annak a felektől függetlenül kell bekövetkeznie, kvázi objektívnek, előre láthatónak kell lennie (ilyen lehet például a strandszezon vége). Ha kizárólag egyik fél akaratától függ, az érvénytelen, így nem megfelelő az a kikötés például, hogy „amíg a munkáltató a munkavállaló munkájára igényt tart”. Az sem, ha például a munkaszerződésében „a munkáltató üzleti igényeinek megfelelő időpont” kikötés szerepel. Ha egyik fél bármikor felmondhatja és így a munkaviszony megszűnése csak tőle függ, az nem határozott idejű kikötés, hanem határozatlan.

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. Ez a megkötés nem vonatkozik azokra a helyzetekre, amelyekben nem a munkaviszony létesítésének, hanem az adott munkakör ellátásának feltétele valamely hatósági engedély, pl. jogosítvány megléte.

Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét. Például a próbaidőt kívánnák határozott munkaviszonnyal meghosszabbítani, az nem érvényes.

Ha a határozott idő lejártát követően (határozott idejű munkaviszonyra volt írásbeli érvényes szerződés) a munkavállaló tovább dolgozik a munkáltató tudtával, akkor egy érvénytelen szerződés jön létre (mivel nincs munkaszerződés) és akkor ezt a munkáltatónak kell azonnali hatállyal megszüntetni. Ekkor a jogviszony határozatlan idejű munkaviszonnyá alakul át, de ez azért történik, mert kvázi írásbeli szerződés nélkül dolgozik a munkavállaló és ilyenkor érvényesül a főszabály, hogy ha nincs írásbeli szerződés 30 napon belül csak a munkavállaló hivatkozhat érvénytelenségre, ha ez elmarad határozatlan munkaszerződés áll fenn, ami nem menetesíti az esetleges bírság alól a munkáltatót, mert ezzel a foglalkoztatási szabályokat megszegi.

A határozott idejű munkaviszony lényege, hogy a tartam lejártával a munkaviszony automatikusan megszűnik.

Felmondással a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató megszüntetheti, és mind a határozott idejű és határozatlan idejű munkaviszony esetében is, bár a szabályok eltérőek.

A határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésénél a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

A határozott idejű munkaviszony megszüntetésének részletes szabályait ld.: Munkajogi és kollektív szerződés c. kiadványunkban.

### *c) – munkavégzés behívás alapján*

Feltétele, hogy kifejezetten erre irányuljon a munkaszerződés. A behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egy speciális formája, de a napi munkaidő a 6 órát nem haladhatja meg.

A törvény indokolása szerint ez számos ország munkajogában ismert intézmény, amely elsősorban annak a rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni.

Lényege, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti. Alanya csak olyan részmunkaidős munkavállaló lehet, akit legfeljebb napi hat óra tar-

tamban foglalkoztatnak. A behívás alapján történő munkavégzést a munkaszerződésben kell kikötni.

Eltérés még az általános szabályokhoz képest, hogy a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

Fontos, hogy itt is fennáll a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, mivel az atipikusság nem a munkaidő tartamára, hanem annak felhasználásra vonatkozik, így ha munkáltató nem foglalkoztatja a munkavállalót a munkaidőkeret általános szabályai szerint a különbözetre meg kell fizetni az alaphért. A munkavállaló két behívás között is biztosítottnak minősül, a foglalkoztatást pedig ugyanúgy be kell jelenteni.

#### *d) - a munkakör megosztása*

Specialitása, hogy a munkavállalói oldalon több alany szerepel, a munkáltató tehát nem több munkavállalóval köt több munkaszerződést, hanem egy munkaszerződést köt több (legalább két) munkavállalóval. A munkaszerződésben a munkáltató és a munkavállalói oldalon levő munkavállalók egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Különlegessége, hogy rendelkezni kell a munkaviszony feltételeiről, minden munkavállaló vonatkozásában (pl.: alaphér vagy próbaidő).

Ha valamely munkavállaló akadályoztatva van, a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére, így a munkáltatónak is előnyös, hiszen nem kell helyettesítésről gondoskodnia.

A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, azaz együttesen saját beosztásuk alapján teljesítik a kötelezettségeket. Nem kizárt a kötött munkarend sem, da a gyakorlatban értelmetlen.

A munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg.

A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Ezenkívül a munkaviszonyt bármelyik munkavállaló felmondhatja.

#### *e) - több munkáltató által létesített munkaviszony*

Ennél a munkaviszonynál a munkáltatói oldalon szerepel több alany: a munkaszerződés egy munkavállaló és több munkáltató közt jön létre. A munkaszerződésben egy munkakört állapítanak meg, az e munkakörbe tartozó feladatokat viszont valamennyi munkáltató felé el kell látni.

Tipikus esete, amikor cégcsoportok kötnek munkaszerződést egy könyvelővel, bérszámfejtővel. Célszerű rögzíteni, hogy a teljesítési kötelezettséget az egyes munkáltatók irányába pl. érdemi elkülönítés nélkül vagy időszakok szerint végzi a feladatokat. A munkaszerződésben kötelező meghatározni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti, és főszabály szerint ennek a munkáltatónak a kollektív szerződése terjed ki a munkavállalóra. A munkavállaló az értékhatárhoz kötött béren kívüli juttatásokból csak egyszeresen részesedhet.

Adójogi szabály, hogy az adókötelezettségek – így a bejelentés – teljesítésére is írásban egy munkáltatót kell kijelölni (különben az adóhatóság bármely munkáltatót kötelezheti). A kijelölt munkáltató jelenti be a többi foglalkoztató adatait.

Szintén kógens (kötelező) szabály, hogy a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.

A munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti. A munkaviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése jogcímen megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

A jogviszonyt meg kell különböztetni attól mikor munkavállalók több különböző munkáltatóval létesítenek külön-külön jogviszonyokat, pl. másodállást vállal valaki.

#### *f) - a távmunkavégzés*

A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják, pl.: számítógépes adatfeldolgozás, programfejlesztés. Erről a munkaszerződésben kifejezetten meg kell állapodni. Meg kell különböztetni az otthoni munkavégzés lehetőségétől.

Emlékeztetőül, a távmunkavégzés lehetőségéről a munkavállalót a munkakör megjelölésével tájékoztatni kell, aki erre a munkaszerződés módo-

sításra 15 napon belül ajánlatot tehet, amit a munkáltató nem köteles elfogadni.

A munkaszerződés megkötését követően az általános szabályokban meghatározottakhoz képest a munkáltató szélesebb körben köteles tájékoztatni a munkavállalót, így a tájékoztatásnak ki kell terjednie:

- a munkáltató általi ellenőrzés módjára,
- a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályai,
- arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, a munkarend kötetlen (lehet más is csak nem életszerű), továbbá csak a munkáltató által megfelelőnek minősített (munkavédelmi szempontból) munkahelyen folytatható.

A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt (laptop, modem stb.) a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja. A munkavállaló eszközével is történhet a munkavégzés, ha azt a munkáltató munkavédelmi vizsgálat után engedélyezi.

Ellenőrzés során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adataiba. Ha viszont a munkáltató előírta, hogy az eszköz kizárólag munkavégzésre használható, e tilalom betartását ellenőrizheti. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

### *g) - a bedolgozói munkaviszony*

Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg, így korlátozottabb az utasítási jog is.

A munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki. A munkavállaló feladatát a saját eszközeivel végzi, bár ettől a felek eltérően is megállapodhatnak.

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.

A munkáltató 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.



A munkavállaló munkarendje kötetlen, ha nincs eltérő megállapodás.

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költséget, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni. Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

*h) - a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony*

Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

A köztulajdonban álló munkáltatónál a felek szabadsága – lévén közpénzből gazdálkodik korlátozottabb sem kollektív szerződés, sem a felek megállapodása nem térhet el:

- a felmondási idő törvényes mértékétől, beszámítható időtartamokról (maximum 6 hónap),
- a végkielégítés mértékétől,
- nem írható elő rövidebb teljes munkaidő,
- nem lehet munkaidő a munkaközi szünet, hazautazás,
- speciális a vezető állásúak helyzete is, az ilyen munkaköröket a tulajdonosi jogok gyakorlója jogosult meghatározni; a vezető állású mun-

kavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy egyéb juttatást is a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg; versenytalmai megállapodást vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni, a versenytalmai megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

### *i) - vezető állású munkavállalók*

Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (vezető). Ez a két kör a törvény erejénél fogva vezetőnek minősül, azaz erről külön rendelkezni nem szükséges. A munkakör tartalmának van jelentősége, így a döntések meghatározó befolyásának, helyettes lehet az is, akinek hatásköre nem azonos, vagy távollét esetén sem tud teljes körben dönteni.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a magasabb díjazáshoz nagyobb felelősség és kisebb jogi védettség párosul.

A munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő – azaz ez esetben kifejezetten meg kell állapodni - ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszerezését (2014-ben: 710.500 Ft). De ez már megállapodás kérdése, hiába bruttó 1 millió a fizetése egy igazgatónak, ha nem járul hozzá a vezetői státuszhoz és a munkaszerződésbe való foglalásához, akkor általános munkaviszony jön létre.

A vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől eltérhet, rá szigorúbb szabályok állapíthatóak meg. A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki, munkarendje kötetlen, így rendkívüli munkavégzés esetén nem jár ellenérték, pótlék. Nemcsak szándékos, de gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

A vezető munkaviszonya felmondással is megszüntethető a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság alatt. A legfontosabb, hogy a munkáltató felmondását nem köteles indokolni, a felmondási korlátozások is szűkebb körben érvényesülnek. A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. Nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben. Nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

Változás (új Ptk), hogy azért bizonyos védelmi szabályok megilletik, így várandósság és szülési szabadság ideje alatt nem szüntethető meg jogviszonya felmondással, gyermek 3 éves koráig nem rendelhető el éjszakai munka.

### **3. Egyszerűsített foglalkoztatás (alkalmi munka)**

Egyszerűsített foglalkoztatásra a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) szerint létesíthető munkaviszony.

Az alkalmi munkavállalói kiskönyv régen megszűnt, de továbbra is lehetőség van alakalmi munkást fogadni egyszerűbb adminisztrációval és közteherrel, mint a munkaviszony. Ugyanakkor alkalmi munka végezhető továbbra is A munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) általános szabályai szerint, csak az több adminisztrációval jár és drágább a foglalkoztatás.

Továbbra is egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony korláttokkal:

- mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára,
- alkalmi munkára.

Mezőgazdasági idénymunka: 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 – a továbbfeldolgozás kivételével – feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot.

Turisztikai idénymunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot.

Alkalmi munka a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb 5 egymást követő napig, és egy hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt napig, és egy éven belül összesen legfeljebb 90 napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony – nap, hó, év – naptár szerint értendő.

Idénymunka (Mt.): a munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Filmipari statiszta: az a természetes személy, aki a 3711 FEOR számmal azonosított foglalkozásúnak minősül, feltéve, hogy a tevékenysége a mozgóképről szóló 2004. évi II. törvényben meghatározott filmalkotás elkészítésében való kisegítő (pótolható) jellegű részvételre irányul és e tevékenységből származó napi nettó jövedelme nem haladja meg a 12 000 forintot.

## 1. KORLÁTOK

- Ugyanazon felek között létesített többféle egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony (pl.: idénymunkára és alkalmi munkára is alkalmazott) az adott évben nem haladhatja meg a 120 napot. Ha munkaviszony áll fenn ugyanazon munkáltatónál nem létesíthető alkalmi munkavállalás is.
- Továbbra sem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony olyan felek között, akik között már munkaviszony áll fenn és a munkaszerződés nem módosítható ilyen jogviszonnyá. Nem foglalkoztathat egyszerűsített jogviszony keretében senkit az a munkáltató, aki 300 ezer forintot meghaladó összegű adótartozást halmoz fel az 500, illetve 1000/300 forint összegű közteher tekintetében.
- Másik korlát a munkáltató által alkalmi munkavállalóként foglalkoztatható személyek száma.

Alkalmi munkára egyszerűsített munkaviszonyban egy napon legfeljebb a munkáltatónak a tárgyév megelőző, vagy 7. hónap után a tárgyévi első félévi (6 havi) átlagos statisztikai létszámától függően nem haladhatja meg a következő korlátokat:

- főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató – 1 fő,
- 1-5 munkavállaló foglalkoztatása esetén - 2 főt,
- 6-20 munkavállaló foglalkoztatása esetén - 4 főt,
- 20 több munkavállaló foglalkoztatása esetén - a munkavállalói létszám 20%-t.

A napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, de a következő naptári évre nem vihető át. Példa: 2012-ben (szökőév 366 naptári nap van), ha a mun-

káltatónak nincs főállású munkavállalója (1. kat.) akkor 366 napra alkalmazhat 1 alkalmi munkavállalót, vagy egy napra 366 alkalmi munkavállalót. Ezentúl ha mégis szüksége lenne 1 napos határozott időre munkavállalóra, akkor azt megteheti, de az Mt. alapján, a teljes (Efo.-nál nagyobb) közteher megfizetése mellett!

Kivétel: filmipari statiszta alkalmi munka és szociális szövetkezetekben az egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem kell alkalmazni.

Ha létszám-, idő-, illetve filmipari statiszta esetén kereseti korlát túllépésével létesít, illetve tart fenn a munkáltató egyszerűsített munkaviszonyt, a korlátok átlépése/feltételek nem teljesülése napjától a rendes munkaviszony szabályait kell alkalmazza, így a személy utáni személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségekre, valamint a szociális hozzájárulási adóra vonatkozó rendelkezéseket az általános szabályok szerint.

Egyszerűsített foglalkoztatásban a minimálbér és a garantált bérminimum szabályait alkalmazni kell azzal, hogy személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

## 2. MITŐL EGYSZERŰBB A FOGLALKOZTATÁS?

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. Azaz a szerződés opcionális köthető, és ekkor a blankettaszerződés minta használható.

Az adatokat továbbra is a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni. A bejelentés papíron, postai úton vagy személyesen történő benyújtására nincs lehetőség. Módosítani mindkét módon lehet a bejelentés módjától függetlenül, a munkavégzés megkezdését bejelentését követő két órán belül, vagy ha egy nappal korábbi a bejelentés, vagy egy napnál hosszabb a foglalkoztatás a módosítás bejelentés napján délelőtt 8 óráig van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. Példa: a munkáltató adott hó 3-tól 6-ig egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmi munkavállalót vesz fel, ezt az adatlapon hó 2. napján a bejelentési kötelezettségének eleget tesz, azonban az időjárási viszonyok miatt nem tud munkát végezni, akkor adott hó 6-án reggel 8 óráig – akár telefonon keresztül is – módosíthatja a bejelentést.

A Efo. tv. melléklete szerinti blankettaszerződéssel akkor kell a foglalkoztatás előtt írásba foglalni a megállapodást a munka megkezdéséig, ha a munkavállaló kéri, vagy a nem elektronikus úton bevállásra kötelezett munkáltató ezt választja, ám ekkor is be kell jelenteni a jogviszonyt. Ekkor a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli adatokat. A módosítás értelmében a munkaszerződés írásba foglalása esetében kiegészült a korábbi szabály, amely a felek megnevezésének, valamint a munkaszerződés tartalmi elemeiről történő megállapodásának írásba foglalását teszi csak kötelezővé a munkavégzés megkezdéséig, az adminisztrációt csökkentve azzal, hogy a személyes adatok rovatai a nap végéig is kitölthetők.

A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések alkalmazása nem tiltott, ha például a munkaviszony 120 napra jön létre, ezen időszak alatt indokolt lehet a szabadság kiadása. Emellett a rövid időtartamú munka esetén az



írásba foglalt munkaszerződéssel kiválthatóvá teszi a jogalkotó a munkaidő-nyilvántartás és bérelszámolás kiadásának kötelezettségét.

### 3. BÉREZÉS

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt. szabályait – az Efo. tv-ben meghatározott eltérésekkel –, valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár. Több lehet.

Filmipari statiszta esetén a napi nettó jövedelem nem haladhatja meg a 12 000 forintot. Itt viszont felső korlát maximum van.

A 483/2013. (XII.17.) Korm. rendelet alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő esetén, 2014. január 1-jétől, havibér alkalmazása esetén 101 500,- forint.

Az előzőektől eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén, 2014. január 1-jétől, havibér alkalmazása esetén 118 000,- forint.

Abban az esetben, ha az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalóval összefüggésben a 3. pontban meghatározott tételes összegű közteher fizet a munkáltató, akkor a munkavállaló az Efo. tv. szerinti foglalkoztatása alapján nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak, nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.

A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1370 forint/nap, napi 1000 forint vagy azt meghaladó közteher esetén 2740 forint/nap.

A 3.1. pontban említett személy nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresési ellátásra nem szerez jogosultságot.

A közteher

- idénymunka esetén 500 forint,
- alkalmi munka esetén 1 000 forint,
- filmipari statiszta alkalmi munkája esetén 3000 forint, amelyet tárgyhónapot követő hó 12-ig kell megfizetni!

#### 4. KÖZTEHER - MIT VÁLT KI

Minden foglalkoztatással járó adó és járulék alól összefoglalva. Részletesen:

Munkáltató mentesül

1. szociális hozzájárulási adó (szoha)
2. szakképzési hozzájárulás (szhj)
3. egészségügyi hozzájárulás (eho) és rehabilitációs hozzájárulás,
4. az szja-

tv-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,

A munkavállaló mentesül:

1. nyugdíjjárulék,
2. egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési,
3. egészségügyi hozzájárulás-fizetési
4. személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

Egyszerűsített foglalkoztatásban a minimálbér és a garantált bérminimum szabályait alkalmazni kell azzal, hogy személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

Aki az egyszerűsített foglalkoztatásban meghatározott létszám-, illetve időkorlátokat túllépi, attól a naptól a munkavállalóra nem alkalmazhatja a kedvezőbb rendelkezéseket.

Az a munkáltató, aki 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel az 500, 1000, illetve 3000 forint összegű közteljesítés- és/vagy szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás, rehabilitációs hozzájárulás, valamint az szja-tv. a munkáltatóra előírt adóelőleg tekintetében, további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlítette.

Amúgy a bérezés megállapodás kérdése, de a munkáltató költségelszámolására az szja és tao-törvény korlátozásokat tartalmaz, az egyszerűsített munkaviszonyban foglalkoztatott részére az adózó által egy napi

munkáért kifizetett bérből a minimálbér napi összegének kétszeresét meghaladó mértékű kifizetés a jövedelem megállapításakor költségként nem vehető figyelembe, illetve az nem minősül a vállalkozási tevékenység érdekében felmerülő egyes költségeknek, ráfordításnak.

## 5. BEJELENTÉS

A munkáltató bejelentési kötelezettségét – választása szerint –

- elektronikus úton, ügyfélkapun,
- telefonos ügyfélszolgálaton keresztül (ekkor is kell előzetes ügyfélkapus regisztráció) teljesítheti.

Az elektronikus úton történő bejelentéshez ki kell tölteni a 14T1042E jelű elektronikus adatlapot ügyfélkapun keresztül, a bekövetkezett változás bejelentésére is a 14T1042E jelű adatlap szolgál.

A telefonon keresztül történő bejelentés a 185-ös, országon belül helyi tarifával hívható hívószámon teljesíthető.

Bejelentendő adatok:

- a) munkavállaló nevét,
- b) a munkáltató adószámát,
- c) a munkavállaló adóazonosító jelét és taj-számát,
- d) az egyszerűsített foglalkoztatás jellegét (mezőgazdasági, turisztikai idenymunka, alkalmi munka, filmipari statiszta),
- e) a munkaviszony napjainak számát,
- f) amennyiben a munkavállaló nemzetközi egyezmény alapján másik államban biztosított, ezt a körülményt a munkáltató előtt igazolta.

## 6. BEVALLÁS

Bevallani a 1408-as számú nyomtatványon lehet a tárgyhót követő hó 12. napjáig. Nem terheli közteher a munkáltatót a másik tagállamban biztosított foglalkoztatott után. Példa: egy román állampolgárt alkalmaz egyszerűsített foglalkoztatásban (pl. mezőgazdasági idénymunkára), aki rendelkezik a román hatóság által kiállított biztosítást tanúsító igazolással, ez után a személy után a munkáltató nem fizet közterhet, ugyanakkor a munkáltatónak a foglalkoztatással kapcsolatos bejelentési kötelezettsége fennáll.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott magánszemély számára a munkáltató olyan bizonylatot köteles kiállítani és a kifizetésekor átadni, amelyből kitűnik a magánszemély bevételeinek teljes összege és jogcíme, ugyanakkor nem kell alkalmazni azt, hogy a munkáltató az elszámolási évet követő év január 31-éig összesített igazolást ad a magánszemélynek (M30-as nyomtatvány).

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelemnek a kifizetett (nettó) munkabér száz százalékát kell tekinteni.

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételből a természetes személynek nem kell személyi jövedelemadó bevallást benyújtania, kivéve, ha az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevétele meghaladja az e foglalkoztatás naptári napjai száma és az adóév első napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napibéreként meghatározott összegének szorzatát (e szorzat a továbbiakban: mentesített keretösszeg).

Amennyiben a természetes személynek a személyi jövedelemadó-bevallási kötelezettségét teljesítenie kell, jövedelemként a mentesített keretösszeget meghaladó részt kell figyelembe venni.

A természetes személynek a filmipari statisztaként végzett – Efo. tv. hatálya alá tartozó – alkalmi munkából származó bevételéből nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania.

#### **4. Munkaerő-kölcsönzés**

A munkaerő-kölcsönzés, mint atipikus munkaviszony szabályai külön fejezetbe szerepelnek az Mt.-ben.

Munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés). Azaz 3 pólusú a jogviszony, lényege, hogy a munkavállaló erre létesít jogviszonyt, így szól a szerződés, munkáltatója a kölcsönbeadó, aki ellenértékért őt a kölcsönbevevő munkáltatónál való munkavégzésre foglalkoztatja.

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

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

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.

Kikölcsönzés: a munkavállaló által a kölcsönvevő részére történő munkavégzés.

Azaz két szerződés egyidejű fennállása kell a munkavégzéshez: a munkavállaló és a kölcsönbeadó közötti munkaviszony, a kölcsönzés céljából létrejött munkaszerződéssel. És a kölcsönbeadó és vevő között polgári jogi (vállalkozási) jogviszony.

A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg. Ez a kikölcsönzésre vonatkozik, azaz a kölcsönbeadóval való határozatlan munkaviszony az öt év eltelte után is megmarad.

## 1. TILTÁSOK

Nem lehet a munkavállalót kölcsönözni

- munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott esetben,
- sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére,
- öt évet meghaladóan.

A kölcsönvevő a munkavállalót más munkáltatónál történő munkavégzésre nem kötelezheti.

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

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

## 2. A KÖLCSÖNBEADÓ ÉS KÖLCSÖNBEVEVŐ KÖZÖTTI JOGVISZONY

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti megállapodás tartalmazza a kölcsönzés lényeges feltételeit, a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. A megállapodást írásba kell foglalni. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés e rendelkezésektől nem térhet el.

Semmis a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejött megállapodás, ha

- a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő tulajdonosa – részben vagy egészben – azonos,
- a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy



c) a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak, hogy a munkabéren kívüli juttatást a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja.

A kölcsönvevő 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.

Főszabály szerint a kölcsönbeadó viseli a munkavállaló munkaviszony teljesítésével indokoltan felmerült költségeit, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját. A kölcsönvevő és a kölcsönbeadó ettől eltérően is megállapodhat.

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.

### 3. A KÖLCSÖNZÉSRE IRÁNYULÓ MUNKAVISZONY

A munkaszerződésben meg kell állapodni arról, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre, továbbá meg kell határozni a munkavégzés jellegét és az alpbéért.

A munkaviszony létesítésekor fennálló tájékoztatási kötelezettség a kölcsönbeadót terheli. A munkavállalót a kikölcsönzést megelőzően tájékoztatni kell

- a kölcsönvevő azonosító adatairól,
- a kikölcsönzés kezdetéről,
- a munkavégzés helyéről,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorlóról,
- valamint a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről is.

A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségével, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel, a fogyatékos munkavállaló alkalmazásával, valamint a munkaidővel és pihenőidővel, ezek nyilvántartásával kapcsolatos, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő gyakorolja és teljesíti.

A kölcsönvevő a tényleges foglalkoztató, nála áll fenn a foglalkoztatási kötelezettség, ott kell a munkavédelmi szabályokat betartani, a biztonságos munkavégzést biztosítani, de a kölcsönbeadó a munkáltató, a munkaviszony megszüntetésének jogát ő gyakorolja.

## 4. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A munkavállaló számára a kikölcsönzés tartama alatt biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ide tartozik különösen

- a várandós és szoptató nők, valamint
- a fiatal munkavállalók védelmére,
- a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás 184. napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

- a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,
- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

Azonos kölcsönvevőhöz történő ismételt kikölcsönzés esetén a napok számítása tekintetében a hat hónapon belüli kikölcsönzést is figyelembe kell venni.

## 5. A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

Hasonló a normál munkaviszonyhoz – felmondás, azonnali hatályú felmondás, közös megegyezés. Általános szabályokat kell alkalmazni eltérésekkel.

Munkáltatói felmondás esetén a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése.

A kölcsönbeadó felmondása esetén – eltérő megállapodás hiányában – a felmondási idő tartama alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással akkor is megszüntetheti, ha a lényeges kötelességszegést vagy a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást a kölcsönvevő tanúsítja.

Ha a munkavállaló olyan kötelezettségszegést követ el, amely lehetővé teszi a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését, a kötelezettségszegésről a kölcsönvevő a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban tájékoztatja a kölcsönbeadót, és az azonnali hatályú felmondásnál irányadó határidők e tájékoztatás közlésével kezdődnek.

A munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval közli.

A felmondási idő tizenöt nap.

Kölcsönzésre irányuló munkaviszony esetén a csoportos létszámcsökkentés eljárási szabályait nem kell alkalmazni és a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni.

## 6. KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉG

A kártérítési felelősség

Változás (új Ptk.), hogy a munkavállaló károkozása vagy személyiségi jog sértése esetén a kölcsönvevő a munkavállalóval szembeni igényét az Mt. rendelkezései szerint érvényesítheti. A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodása alapján ez esetben az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni.

Az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályainak alkalmazásában munkáltatónak – a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő eltérő megállapodása hiányában – a kölcsönvevőt kell tekinteni.

Mivel ez atipikus munkavégzés, más atipikus formával nem biztos, hogy kombinálható, így nincs mód kölcsönzésben behívás, több munkáltató, munkakörmegosztás, bedolgozói jogviszonyra, és nem alkalmazható cselekvőképtelen munkavállaló.

# ÉRDEKKÉPVISELET

## 1. A munkaügyi kapcsolatok

### 1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Az Mt. Harmadik Része tartalmazza a munkaügyi kapcsolatok szabályait, az üzemi tanácsra, a szakszervezetekre, a kollektív szerződésre vonatkozó rendelkezéseket.

Alapja a munkavállalók és munkáltatók egyesülési szabadsága: miszerint a gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítására, védelmére, megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdekképviseleti szervezetet alakítsanak, vagy abba belépjenek, vagy attól távol maradjanak.

E körben szabályozza az Mt. a tájékoztatás és a konzultáció fogalmát, főbb szabályait. Az üzemi tanács vagy a szakszervezet képviselője a kapott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése nélkül hozhat nyilvánosságra, de üzleti titkot semmiképp.

### 2) AZ ÜZEMI TANÁCS

Az üzemi tanács a munkáltató és a munkavállalók együttműködésére, a munkáltató döntéseiben való részvételre szolgáló szerv. Elegendő (és kötelező) üzemi megbízottat választani a munkáltatónál (vagy önálló telephelyén, a továbbiakban ezt is értjük munkáltató alatt) ha megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám a 15 főt meghaladja, míg üzemi tanácsot kell, ha az 50 főt meghaladja. Az üzemi tanácsot

öt évre választják és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik. Az üzemi tanács tagjainak száma az előző féléves munkavállalói létszámtól függ. Ha ez a 100 fő alatt az üzemi tanács 3, 300 fő alatt 5, 500 fő alatt 7, 1000 fő alatt 9, 2000 fő alatt 11, 2000 fő felett 13 tagból áll. Ha a létszámnövekedés indokolja 6 hónapon át, új üzemi tanácstagot kell választani, hogy a törvényben meghatározott tagszám meglegyen. Tanácstaggá választható: a cselekvőképes munkavállaló, aki legalább 6 hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik. Nem választható az, aki munkáltatói jogot gyakorol, a vezető hozzátartozója, a választási bizottság tagja. Szavazni, választani a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó jogosult. A választási bizottságot az üzemi tanács (ha még nincs a munkavállalók) a választásra jogosult munkavállalók közül, legkésőbb a választást 60 nappal megelőzően hozza létre, és tagjai tevékenységük tartamára mentesülnek a munkavégzés kötelezettsége alól (távolléti díj illeti meg őket).

Jelöltet állíthat a választásra jogosult munkavállalók legalább 10 százaléka vagy 50 munkavállaló vagy a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet. Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják. Szavazni legfeljebb annyi jelöltre lehet, ahány tagú üzemi tanácsot választanak. Az üzemi tanács megválasztott tagjának azokat kell tekinteni, akik a leadott érvényes szavazatok közül a legtöbbet, de legalább a szavazatok 30 százalékát megszerezték (póttag, aki az érvényes szavazatok legalább 20 százalékát megszerezte). A választás érvényes, ha azon a választásra jogosultak több mint fele részt vett. Ha érvénytelen, akkor 90 napon belül meg kell ismételni és az érvényes, ha azon a választók több mint 1/3 részt vett, megválasztott, aki a legtöbb, de legalább a szavazatok 30 százalékát megszerezte. Ha a

megismételt választás is érvénytelen, újabb üzemi tanácsi választást egy év elteltével lehet tartani. Eredménytelen a választás, ha a leadott szavazatok 30 százalékát nem érte el annyi jelölt, mint ahány tagot választani kell, ilyenkor a fennmaradó helyekre 30 napon belül kell új választást tartani.

Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot (max. 15 fős) hozhatnak létre, ahova tagjaik közül képviselőt delegálnak. Új intézmény a vállalatcsoport szintű üzemi tanács, amelyet a központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok hozhatnak létre, az elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál.

Az üzemi tanács/tagja visszahívható szavazással, amit akkor kell tartani, ha a munkavállalók 30 százaléka írásban indítványozza, és a szavazatok több mint 2/3-a szükséges hozzá.

Az üzemi tanács elnökének (15%) és tagjainak (10%) munkaidő kedvezmény jár (erre az időre távolléti díj jár) amelytől üzemi megállapodásban korlátozás nélkül el lehet térni. A munkajogi védelem csak elnökét illeti meg, tartalmilag azonos a szakszervezeti tisztségviselőével, azaz a munkaviszony megszüntetésénél, valamint a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál érvényesül, ezekhez üzemi tanács előzetes egyetértése kell. A tanács általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelése, továbbá együttdöntési jog a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében. Az üzemi tanács és munkáltató egymás tájékoztatására is köteles, és léteznek véleményezéshez kötött munkáltatói intézkedések, mint a munka díjazása elveinek, a munkarendnek a meghatározása, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos intézkedések, a családi élet és a magánélet összehangolása, és



az egészséges munkafeltételek, átszervezés stb. A sztrájjal kapcsolatos pártatlan magatartás kötelezettsége fennmarad, az üzemi tanács sztrájkot nem szervezhet, nem támogathat, és nem akadályozhat. Az üzemi tanács a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály munkáltatói megszegése miatt 5 napon belül (jogvesztő) bírósághoz fordulhat, amely nemperes eljárásban határoz.

### 3. AZ ÜZEMI MEGÁLLAPODÁS

A munkáltató és az üzemi tanács az együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet, határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára. 3 hónapos idővel felmondható, hatályát veszti az üzemi tanács megszűnésével. Az üzemi megállapodás sem térhet el a kötelező törvényi rendelkezésektől, így pl. választási, vagy a költségek viselésére vonatkozó szabályoktól, nem korlátozhatja üzemi tanács jogait, ugyanakkor fontos módosítás, hogy az üzemi megállapodás akár a kollektív szerződés szerepét is átveheti akkor, ha a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs (nem működik vagy tagjai száma nem éri el a foglalkoztatottak 10 %-át). Az üzemi megállapodás a kollektív szerződésre tartozó kérdések közül a munkaviszonnyal kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatja, kivéve a munka díjazásával kapcsolatos kérdéseket. Az üzemi megállapodást írásba kell foglalni és valamennyi munkavállalóra kiterjed. Az üzemi megbízottnál a különbség, hogy közte és a munkáltató között nem jöhet létre üzemi megállapodás, és a munkajogi védelemi egyetértési jogot a munkavállalók közössége gyakorolja.

## 2. A munkaügyi vita

### 1. MUNKAJOGI IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSE

A munkavállaló és a munkáltató érvényesíthet a bíróság előtt munkajogi igényt, ami származhat a munkaviszonyból vagy A munka törvénykönyvéből. Továbbá a szakszervezet és az üzemi tanács is érvényesíthet igényt, amely származhat a törvényből, kollektív szerződésből vagy üzemi megállapodásból.

A munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti, ha az a minimálbér háromszorosát (2014-ben 304 500 Ft-ot) nem haladja meg, pl.: 300 000 Ft összegű kárigénye keletkezett. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

A fizetési felszólítást a munkavállaló a közléstől számított 30 napon belül bíróság előtt megtámadhatja. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény továbbra is csak akkor érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítási szabályait megsértette. Az üzemi tanácsra vonatkozó rendelkezések alapján a választási vitákkal összefüggésben a munkavállaló, a munkáltató és a szakszervezet bírósághoz fordulhat (nemperes eljárás).

### 2. A KOLLEKTÍV MUNKAÜGYI VITA

A kollektív munkaügyi vita egyik résztvevője a munkáltató, míg a másik a nála működő üzemi tanács vagy a szakszervezet. Mivel a munkajogi igény érvényesítésére az előzőek vonatkoznak, csak olyan vita lehet, amely nem minősül jogvitának, azaz érdekvita, bár Mt. nem ad definíciót. Az érdekvita

ta feloldható egyeztető bizottság vagy döntőbíró igénybevételét. Az üzemi megállapodás/kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet. A bizottságba a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet azonos számban delegál tagot, és megállapodik egy független elnökről, aki az egyeztetés eredményét a befejezésekor írásban összefoglalja (költségek a munkáltatót terhelik). A felek előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Döntőbíróat kell igénybe venni az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek viseléséről, valamint a munkáltató és az üzemi tanács együttdöntési jogáról (jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról) kialakult vitában. A döntőbíró döntése a felekre kötelező.

### **3. Az érdekképviseleti tevékenység bemutatása**

A társadalmi párbeszéd intézményrendszere a XX. században kezdődött és egy olyan intézményrendszert takar az elnevezés, melynek keretében a társadalom és gazdaság szereplőinek lehetőségük nyílik érdekeik egyeztetésére egymással, illetve a kormánnyal. Céljai szűkebben, hogy elsődlegesen csak a tőke-, illetve a munkaerő-tulajdonosok közötti folyamatos kapcsolattartást, s a tőke működésével, valamint a munkavégzéssel összefüggő folyamatos érdekmegjelenítést és konfliktus-megelőzést. A tágabb szerepkört igénylő felfogás a célok közé felveszi a társadalom anyagi viszonyait érintő összes lényeges területet érintő működést, így pl. az adó, a társadalombiztosítás, a szociális ellátás, a vidék- és területfejlesztés, támogatási rendszerek működését is.

Az érdekképviselők legfontosabb feladatuknak tagjaik alapvető érdekeinek érvényesítését tekintik, azaz az olyan fellépést, amellyel a tagság érdekeit érintő jogi, gazdasági, szabályozási döntéseket befolyásolni tudják.

Az érdekképviselők látszólag a pártokhoz hasonló tevékenységet folytatnak, elsődlegesen a politikai pártoktól abban különböznek, hogy nem törekszenek tagságuk közvetlen parlamenti képviselőjére, a kormányzati szerep és felelősség átvételére. Másik jelentős feladatuk a tagságuk körében végzett belső munkájukon túlmenően, a csoportérdek nyílt, aktív képviselője. Amely munka információk nyújtására, tanácsadásra, kapcsolattépítésre, illetve egyéb tevékenységekre tagolódik. Az érdekképviselő három fő résztevékenységből áll: érdekegyeztetés, érdekvédelem, érdekvédelem.

## 1. ÉRDEKEGYEZTETÉS

Az érdekegyeztetés az érdekek felismeréséből, a részérdekek ismertetéséből, az együtt működő felek közötti egyeztetésből és a közösen elfogadott érdekek rendszerbe foglalásából áll. A munkaadói szövetségek tagjaik érdekképviselője során igen szerteágazó érdekeket kell képviselniük, melyek áttekintése komoly felkészültséget kíván. Annak érdekében, hogy az érdekek felismerése eredményes legyen, megfelelő érdekelemzést kell végezni, melynek fontos forrásanyagai a szövetségek és tagvállalataik alapszabályai, valamint stratégiái, hosszabb és rövidebb távú célkitűzései, melyekben az érdekek átfogó módon kerülnek megfogalmazásra. A szövetségi tisztségviselők fontos feladata, hogy a napi eseményeket figyelemmel kísérve felismerjék a céljaik elérését segítő, vagy a célok elérését akadályozó jelenségeket, és ezekkel kapcsolatban megfogalmazzák a szövetség képviselői érdekeit. Gyakran előfordulhat, hogy a tagszövet-

ségek és tagvállalatok érdekei bizonyos mértékben eltérnek egymástól, ezért előzetes egyeztetésre van szükség, hogy a szövetség közös érdekei megfelelően kerülhessenek megfogalmazásra. Belső érdekegyeztetésről beszélünk akkor, ha a szövetség saját álláspontjának, érdekeinek meghatározása érdekében egyeztetéseket folytat a tagszövetségek és tagvállalatok képviselőivel. Külső érdekegyeztetésről beszélünk, ha a szövetség korábban kialakított álláspontjának más szövetségekkel, vagy intézményekkel történő egyeztetésre kerül sor. Az érdekegyeztetés fontos része az érdekek megfelelő rendszerbe foglalása, ügyelve arra, hogy az érdekek érthetően, pontosan, jól strukturáltan kerüljenek rögzítésre. Nyomatékosan fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az érdek ne legyen se több, se kevesebb, mint amire ténylegesen igényt tart az érintett. A túl tágan megfogalmazott igények nehezebben fogadtathatók el, a hiányosan megfogalmazott igények utólagos kiegészítésekre szorulnak, amit a tárgyaló felek rendszerint nem fogadnak szívesen.

## 2. ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS

Az érdekérvényesítés az érdekképviselő legfontosabb része, amely lényegében az érdekek elismertetéséből áll. Ehhez rendszerint több módszert is igénybe kell vennünk, többek között valamilyen lobby-tevékenységet is, melynek követelményeit az alábbiakban vázoljuk röviden. Az érdek elismertetése igen szakszerű, gondosan előkészített munkát igényel. Annak érdekében, hogy az érdekek elismertetését a szövetségek tisztségviselői hatékonyan el tudják érni, rendszeres képzésük szükséges. A szövetségeknek sok kárt okozhatnak a rosszul felkészült, vagy eredményes egyeztetési folyamatra nem alkalmas személyek. Az érdekek elismertetése gyakran összefonódik az érdekegyeztetéssel, annak melléktermékeként jön létre. Világosan kell látni azonban, hogy a munkaadói

szövetségek rendszerint először egy érdekegyeztetési folyamat eredményeként, más szövetségekkel együtt elfogadható érdekeket alakítanak ki, ezután következik annak elismertetése egy harmadik féllel, igen gyakran a kormánnyal, vagy más hatóságokkal, szövetségekkel.

### 3. LOBBIZÁS

Az érdekérvényesítési folyamat során az érdekelismertetés lényegében a szakmai/politikai nyomásgyakorlás egy sajátos formája, amit lobbizásnak is szokás nevezni. Lobbizáson mást ért a köznyelv és mást a jog. Az előbbi homályos tartalmú, a színpalak mögött lejátszódó, az illegális és legális befolyásolás határán mozgó érdekérvényesítést lát benne. A jognak azonban meg kell szabadítania a fogalmat a negatív értékítélettől. Ez a szándék is vezérli a jogalkotókat, amikor szabályozni igyekeznek a lobbizás folyamatát. A lobbizás – amennyiben nem valósít meg bűncselekményt – az érdekképviselőnek egy sajátos megnyilvánulása, ahol a képviselőt ellátó arra vállalkozik, hogy a lehetőségére álló eszközökkel megpróbálja a megbízó érdekeit érvényre juttatni. A lehetőségre álló eszközöket az Európai Unió példájával vizsgáljuk meg: az EU-ban a lobbizás fogalma jelentősen kibővült, mint bizonyos problémákat megvilágító munka. Ennek keretében a lobbista a döntésre jogosult intézmények tisztségviselői elé tárja a problémát, s elemzéseken, részletes szakmai anyagokon keresztül mutatja be, hogy annak orvoslása miért fontos, illetve, hogy álláspontjának figyelmen kívül hagyása, mely más szereplők helyzetét nehezítené meg. A lobbizás tehát felfogható úgy is, mint érdekek közvetítése, továbbítása a törvényhozáshoz illetve kormányzati szervekhez. A lobbizás megtalálható minden demokratikus államban.

## 4. Szociális párbeszéd

Az európai integráció több évtizedes folyamata során a szociális párbeszéd egyre elterjedtebbé vált. Ma már nem képzelhető el semmiféle jogi szabályozás, stratégiai döntés a szociálpolitika területén a szociális partnerek bevonása nélkül, mivel elismert tény, hogy a szociális partnerek közreműködése megalapozottabbá illetve elfogadottabbá teszi a kormányzati döntéseket.

A szociális párbeszéd azonban nem érhet véget az országhatároknál egy olyan entitásban, mint az Európai Unió. Nélkülözhetetlen, hogy a szociális párbeszédben résztvevő felek szakértői javaslataikkal elősegítsék a hatékony közösségi szabályok születését.

### 1. AZ EURÓPAI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD FEJLŐDÉSE

A szociális partnerekkel történő egyeztetés bizonyos ágazatokban már a Római Szerződés aláírása, illetve az Európai Közösségek intézményrendszerének felállítása után megindult. 1957-től folyamatosan zajlik a konzultáció bizonyos ágazatokban, illetve a munkavállalással kapcsolatos általános szabályozási területeken, az 1970-es évek elejétől jellemző a közös politikaformálás és megvalósítás (concertation), 1985-től, Jacques Delors bizottsági elnökségének kezdetétől számítjuk az autonóm párbeszéd kezdetét, illetve 1993-tól, a Maastricht-i Szerződés életbe lépésétől datálható az európai szintű tárgyalások és megállapodások kötésének lehetősége.

Az ötvenes évek végétől, illetve a hatvanas évek elejétől működtek a közösségi szintű konzultáció fórumai: a Tanácsadó Bizottságok, az ágazati Közös Bizottságok és az informális munkacsoportok. Az európai szintű konzultációs fórumok jelentősége abban áll, hogy a szociális partnerek

megismerik az Európai Bizottság folyamatban lévő jogszabály-előkészítői munkáját, őket is érintő szabályozási koncepcióit az EU általános, illetve egyes ágazatokat érintő szociális rendelkezéseiről. Javaslatokkal a munkaadói és munkavállalói szervezetek befolyásolhatják a közösségi szabályozás irányát. A bizottság ugyanakkor előre megismeri az ágazat, illetve a szociális partnerek véleményét a tervezett közösségi szabályozásról, s ennek figyelembe vétele elősegítheti a jogszabály sikerét annak bevezetése esetén. Közösségi jogszabály a Tanácsadó Bizottságok és az ágazati Közös Bizottságok munkáját biztosítja. Nem garantálják azonban ezek a paragrafusok a szociális partnerek konzultációs fórumokon kialakított véleményének figyelembevételét. Mindezek ellenére azonban jelentős eredmény, hogy a Tanácsadó Bizottságok esetében a tagállami szövetségek képviselői, az ágazati Közös Bizottságokban pedig az európai ágazati szövetségek képviselői folyamatosan kapcsolatban állnak az Európai Bizottság politika-formáló hivatalnokaival.

Az Egységes Európai Okmány (1987) meglehetősen szűkszavúan rendelkezik a szociális partnerek bevonásáról, de a Maastricht-i Szerződéshez csatolt Szociálpolitikai Jegyzőkönyv, illetve annak részeként a Szociálpolitikai Megállapodás (melyet - a brit opt-out miatt - csak az Amszterdami Szerződés tett egységes Szociálpolitikai Fejezetként az alapító szerződés részévé) jelentős mértékben kibővítette a közösségek, illetve immár az Európai Unió szociálpolitikai kompetenciáit, illetve megújította e kérdésekben a döntéshozatali eljárást. A változások jelentős részét képezi a közösségi szintű szociális párbeszéd rendszerében bevezetett újítás, a tárgyalások és megállapodások rendszere. Az új rendszer a közösségi szintű szociális partnereknek addig nem tapasztalt befolyást enged azáltal, hogy a szerződés által meghatározott szociálpolitikai kérdésekben a partnerek megállapodást köthetnek, s ezt a megállapodást, amennyiben



kívánják, a bizottság gyakorlatilag változatlan formában elindítja a döntéshozatal megfelelő fórumain.

Az európai társadalmi párbeszéd tripartit formáiban az Európai Uniót különböző szervek képviselik, illetve részt vesznek a tagállamok kormánya-  
inak képviselői. A szociális partnerek esetében a résztvevők köre attól függően változik, hogy milyen témájú kérdés kerül megvitatásra.

Az Európai Unió által szociális partnerként elismert három szövetség a következő:

- Business Europe (az Európai Gyáriparosok és Munkaadói Szervezeteinek Szövetsége – az európai szintű szociális párbeszéd vezető szervezete a munkaadói oldalon)
- CEEP (Állami Vállalatok Központja – azoknak a vállalatoknak és szervezeteknek a munkaadói szövetsége, amelyekben állami tulajdon (is) jelen van)
- ETUC (az Európai Szakszervezeti Szövetség – az európai munkavállalókat képviselő csúcsszerv)

Végül, de nem utolsó sorban érdemes kitérni az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (továbbiakban: EGSZB) bemutatására.

Az EGSZB az 1957-es Római Szerződés által létrehozott tanácsadó testület, mely megvalósítja a klasszikus társadalmi párbeszédet. A szervezett civil társadalom gazdasági és szociális jellegű szervezeteinek képviselőiből (civil társadalom, munkaadók és munkavállalók) álló bizottság alapvető feladata, hogy tanácsadással segítse a három nagy intézmény (az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és az Európai Bizottság) munkáját. Az EGSZB véleményét kötelező kikérni az Európai Unió szer-

zódéseiben előírt esetekben, valamint minden olyan esetben, amikor azt a fenti intézmények szükségesnek látják. A testületet továbbá felkérheti a fenti intézmények valamelyike úgynevezett feltáró vélemény készítésére, illetve az EGSZB maga is kezdeményezheti vélemény kiadását.

## 2. ÉRDEKKÉPVISELETI TEVÉKENYSÉG ITTHON

A közép- és kelet-európai régióban az érdekegyeztetés területén a tripartizmus – mint az állam, a szakszervezetek és a munkáltatók közötti, munkaügyi kapcsolatok sajátos formája – a politika és a gazdaság folyamatai által meghatározott jelenség alakult ki. A tripartizmus valamennyi részese számára legitimitásának és társadalmi támogatottságának kölcsönös megerősítését ígerte. Ez azért volt fontos, mert a kibontakozó piacgazdaságok és parlamenti demokráciák fő új politikai és társadalmi szereplői, az átalakulás körülményeiből adódóan, valamennyien a legitimitás és/vagy társadalmi támogatottság hiányával küzdöttek. A közép és kelet-európai régióban a 1989/90-ben megkezdődött átalakulás céljai azonosak voltak: a piacgazdaság és a pluralista parlamenti demokrácia kialakítása.

Közép-Kelet-Európa országaiban a tripartizmus kivétel nélkül mindenütt erőteljes szerephez jutott. Ennek egyik magyarázata valószínűleg az, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tevékenyen jelen van ebben a régióban, hiszen az ILO alapértékei közé tartozik a tripartizmus.

A szocialista rendszer legutolsó kormányai voltak még hatalmon, amikor az első országos tripartit jellegű intézmény, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) létrejött. A tripartizmus – az Érdekegyeztető Tanács (ÉT) létrehozásával – tovább élt az Antall-Boross konzervatív kormányok időszakában, majd azt a szocialista-liberális Horn kormány minden korábbinál

nagyobb jelentőségűvé kívánta emelni a Társadalmi-Gazdasági Megállapodás (TGM) ígéretével. A TGM, majd az Ár-Bér Megállapodás kudarca sem temette maga alá a makroszintű érdekegyeztetést. A kormány és a szociális partnerek – a korábbi évekhez hasonlóan – viták és megbékélések keretében tovább folytatták együttműködésüket. A tripartit érdekegyeztető fórumok így – többségükben – egyaránt túléltek mind a kormányváltásokat, mind a politikai irány megváltozását. Sőt, úgy tűnt, hogy a tripartit fórumok voltak az egyedüli stabil intézmények a gazdasági és politikai átmenet korábbi éveiben. A makroszintű érdekegyeztetés kapcsán érvényesülő folyamatosság azonban nem jelentett változatlanságot. Sőt, a folyamatosság éppen azért érvényesülhetett, mert jelentős változások következtek be a tripartizmus szerepében és funkciójában az évek során.

2011-ben a Kormány létrehozta a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsot (NGTT), amit azzal a céllal hozott létre, hogy átvegye a megszüntetett három érdekegyeztető szervezet, az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT), a Gazdasági és Szociális Tanács, valamint a Gazdasági Érdekegyeztető Fórum (GEF) szerepét.

Az NGTT-vel a korábbi háromoldalú érdekegyeztetés – munkaadók, munkavállalók, kormány – ötoldalúra bővült – gazdasági élet, munkavállalók, civilek, tudomány, egyházak – úgy, hogy a kabinet kimaradt belőle, és csak mint meghívott van nevesítve.

2012-ben megalakult a versenyszféra és a kormány új állandó konzultációs fóruma (VKF). A versenyszféra országos munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervei és szövetségei, valamint a kormány a gazdasági növekedés elősegítése, a versenyképesség javítása, az üzleti környezeti fejlesztése, valamint a társadalmi párbeszéd versenyszférán belüli erősí-

tése érdekében hozta létre a konzultációs fórumot. Az új érdekegyeztető fórum mellett létrejött egy monitoring bizottság, amely elemzéseket, jelentéseket készít például az új Munka törvénykönyve, az adórendszer, vagy épp a szakképzési törvény gyakorlati működéséről. A VKF tagjai munkaadói oldalról az ÁFEOSZ-COOP Szövetség, az MGYOSZ és a VOSZ, munkavállalói oldalról pedig a LIGA, a Munkástanácsok és az MSZOSZ.

A VKF legfőbb konzultációs fóruma a testületi ülés, melyre szükség szerint, de naptári félévénként legalább egy alkalommal kerül sor. Tagjai a miniszterelnök, a foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár, a szakszervezeti szervezetek létesítő okirata szerinti vezetője, a munkáltatói szervezetek létesítő okirata szerinti vezetője, valamint a Monitoring Bizottság vezetője. A Monitoring Bizottság a testületi ülés munkáját segíti állandó bizottságként működik.

### 3. ÉRDEKKÉPVISELET A MUNKAJOGBAN

A munkaügyi kapcsolatok már létező tripartit struktúráit (a kormány és a szociális partnerek közötti formalizált együttműködést) egészíti ki a szociális párbeszéd bipartit, ágazati együttműködési formái, azzal a céllal, hogy ágazatspecifikus témakörökkel leginkább az érintettek foglalkozzanak, mégpedig oly módon (a kormányzattal folytatott konzultációtól kezdve egészen a bipartit szabályozásig és kollektív tárgyalásokig), ahogyan az az adott téma szempontjából a legmegfelelőbb. Ez a gyakorlatban – az EU elvárásainak megfelelően – úgy történik, hogy úgynevezett ágazati bizottságokat állítanak fel minden olyan szektorban, ahol a szociális partnerek azt közösen igénylik. Az ágazati bizottságok alkalmasak arra is, hogy segítsék a szociális partnerek felkészülését a hasonló európai intézményekben való részvételre.

PHARE-támogatással 2003-ban összesen 18 párbeszédbizottság alakult. Ez volt az első, tudatos, tervezett intézményfejlesztési projekt a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozóan. Minden résztvevő a lehető legkörültekintőbben, minden lehetséges változatot számba véve kívánta megalkotni az új intézményeket. A kormányzati oldal kifejezett sikerének tekintette, hogy a reprezentativitás mérésének módját – első alkalommal a rendszerváltás óta – sikerült a szociális partnerekkel közösen megvitatni, mégpedig szakmai alapokon. Az már más kérdés, hogy a végeredménynek – hosszú távon – nem valószínű, hogy a gyakorlatban komoly hatása lesz az ágazati fórumok összetételére, tevékenységére.

Az évezred elején, Magyarországon a területi munkaügyi kapcsolatok világában új színfoltként jelentek meg az Európai Unió tagállamaiban már hagyományosnak számító foglalkoztatási paktumok. A foglalkoztatási paktum a térségi munkapiaci szereplők írásos megállapodásban rögzített összefogása foglalkoztatáspolitikai célok közös kijelölése, valamint megvalósítása érdekében (a fogalmat tágan kell értelmezni, hiszen a paktum részesei lehetnek azok is, akik az adott pillanatban közvetlenül nem kapcsolódnak a piachoz, de erőforrásaikból, „áldoznak” a paktum céljainak megvalósulása érdekében). A paktumok résztvevői tipikusan a következők: az önkormányzatok, az állami munkaügyi szervezetei (a hazai paktumok esetén a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálaton belül a munkaügyi központok, illetve azok illetékes kirendeltségei), a munkáltatók, a képzőintézmények, a munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervei és a civil szervezetek.

A paktumok száma és az általuk elért területek (nemcsak földrajzi értelemben vett) nagysága egyre nő. Ebből arra következtethetünk, hogy ez az eszköz eredményesen segítheti a foglalkoztatási problémák megol-

dását, s a szociális partnerek lehetőségei is bővülnek a foglalkoztatás-politikai érdekegyeztetés területén. A paktumok esetében nincs jogszabályi háttér, a rendszer működésének fontos alapelve az önkéntesség. Ez a körülmény a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervek érdekérvényesítő funkcióját visszabilentheti az önszerveződés irányába, ugyanis az elmúlt évtized a szereplőket a korporatív megoldások irányába terelte, ahol a működés, a részvétel lehetőségeit elsősorban az irányadó normatív háttér határozta meg.

#### 4. A KERESKEDELMELMI ÁGAZAT HELYZETE

A rendszerváltozás óta eltelt időszak első éveiben a belkereskedelem fejlődését a gyenge vásárlóerő és az erős konkurenciaharc határozta meg. Az előprivatizáció során sorozatban születtek a kis létszámú vállalkozások, de Magyarország ideális célpontnak bizonyult a kereskedelmi multinacionális vállalkozások számára is.

A külföldi működőtöke-beáramlás két irányból is hatást gyakorolt a belkereskedelemre, az ágazat kiemelt szerepet játszott a magyar gazdaság piacgazdaságra való átállásában. Egyik oldalon az elmaradott üzletláncok felvásárlásával és korszerűsítésével, másik oldalon a bevásárló és szolgáltató-szórakoztató központok rohamos elterjesztésével élénkítették a befektetők a hazai gazdaságot.

Országosan az élelmiszer-kiskereskedelemben bekövetkezett gyors koncentráció volt a legszembetűnőbb. A piacgazdaság megerősödésével párhuzamosan 1998 volt az első év, amikor a bolti eladások volumene növekedésnek indult, s ez a növekedés kisebb-nagyobb ütemben a múlt év végéig folytatódott. Az évek során jelentősen átrendeződött a háztar-

tások fogyasztásának szerkezete, a családok kevesebbet költenek élelmiszerekre, többet viszont a korábban háttérbe szorult áruféleségekre, például ruházati termékekre, tartós fogyasztási cikkekre.

A belkereskedelemben működő üzletek területi elhelyezkedéséből látható, hogy azok száma kezdetben legdinamikusabban a közép-magyarországi és a nyugat-magyarországi régióban nőtt. Az országos üzlethálózatban belül legnagyobb a Budapestet is magába foglaló közép-magyarországi régió súlya, a többi területi egység részesedése az országos üzletszámból 11% és 15% között ingadozik. A multinacionális kereskedelmi vállalatok máig nem lankadó hálózatbővítési tevékenysége arra utal, hogy az utóbbi években az eddig elmaradottabb régiók felzárkózása is megkezdődött.

Ma a magyar lakosság vásárlási szokásait vizsgálva csökkenő lemaradás tapasztalható Nyugat-Európához képest. A vásárlási szokások alakulásában nemcsak egyes országok, de településtípusok szerint is megfigyelhetők eltérések. Jelentős különbségek mutathatók ki a fővárosi, a nagyvárosi és a nem városban élő vásárlók igényei között.

Magyarország 2004 óta tagja az Európai Uniónak. A kereskedelem a gazdaságnak az a területe, ahol a csatlakozás követelményei, a felzárkóztatás szükségessége meghatározó változásokat eredményezett. A globalizáció „begyűrűzésével” alapvető kérdéssé vált, hogy a hazai kereskedelmi vállalkozások képesek lesznek-e behozni lemaradásukat a fejlett országok kereskedelmével szemben, illetve megmarad-e létjogosultságuk az élesedő versenyhelyzetben. A nemzetközi irányzatoknak megfelelően a kereskedelem fejlődésének Magyarországon is jellemző folyamata a piacvezető üzletláncok gyors térhódítása, a kiterjedt alapterületű bevásárló központok elszaporodása. A világgazdasági fejlődés iránya azt mutatja,

hogy nő a nagyméretű vállalkozások súlya, terjed a nagyobb versenyerő eléréséért létrejött fúziók működtetése.

Ez a folyamat leglátványosabban az élelmiszer-kereskedelemben zajlott le, ahol a kis-közepes méretű cégek hatékonyság-javításának legeredményesebb módja, tőkeerejük megsokszorozásának lehetősége az azonos profilú üzletek láncba szerveződése volt.

A hazai kiskereskedelemben az utóbbi néhány évben három sikeres formáció térnyerése figyelhető meg. Első helyen a hipermarketek állnak, ezek fejlődése 2005-ben ért csúcspontjára. Piaci részesedésük 2006-ban visszaesett, az egy évvel korábbi 34 százalékról 31 százalékra mérséklődött. Helyüket fokozatosan átveszik a diszkontok, amelyek népszerűsége alacsony árak miatt a fizetőképes kereslet szűkülésével növekszik.

2006 a hazai láncok fejlődése szempontjából kiemelkedő évnek számított, a napi fogyasztási cikkek piacának átlag 8,3 százalékos bővülésével szemben 10,9 százalékos fejlődést sikerült elérniük. A kisebb alapterületű üzleteknek így fennmaradási esélyt a hazai hálózatokhoz való csatlakozás nyújt, s a jelek szerint egyre többen élnek ezekkel a lehetőségekkel. A kisvállalkozások világszerte kiemelt szerepet játszanak a nemzetgazdaságok fejlődésében, a foglalkoztatásban, a szolgáltató szektor működtetésében.

Önmagában a globalizáció ugyanakkor nem feltétlenül hozza a kereskedelmi kisvállalkozásokat súlyosan veszélyeztetett helyzetbe. Ennek egyik oka, hogy helyi piacon, helyi igényeket elégítenek ki. Számukra lényeges a közvetlen környezet ismerete, a rugalmas alkalmazkodás,



a vevőközelség kihasználása. Fejlődésükben, fennmaradásukban meghatározó szerepet játszik a hírnév, az ismertség, a személyre szabott szolgáltatás. A globalizáció révén terjedő „multinacionális kultúra” azonban a helyi fogyasztási szokásokra, így a kiskereskedelmi árucikkek keresletére is rányomja bélyegét. Ha a társadalom nem igyekszik tudatosan megóvni hagyományos nemzeti termékeik, az ezek iránt támasztott igény is visszaesik.

A 2007-2008-ban elindult gazdasági válság valószínűleg a legsúlyosabb krízis a harmincas évek nagy világválsága óta. Az amerikai hitelválság a pénzügyi piacokon keresztül hamar elérte az egész világot, és a reálgazdaságra, ezen keresztül pedig a foglalkoztatásra is jelentős negatív hatást gyakorolt. A magyar háztartások napi fogyasztási cikkek vásárlásaiban megmutatkozó csökkenő tendencia már azelőtt létezett, hogy a gazdasági válság hatásai elérték volna Magyarországot, de a krízis erőteljesen felerősítette a fogyasztási döntések újragondolását. A gazdasági válság hatásai 2008 harmadik negyedétől váltak láthatóvá a magyar gazdaság statisztikai adataiban. Ez a belső és külső kereslet jelentős mérséklődésében, az értékesítési problémák miatti termelés-csökkenésben, a külkereskedelmi forgalom megtorpanásában, a stagnáló fogyasztásban, a csökkenő beruházásokban, a munkanélküliség emelkedésében és az infláció mérséklődésében is megnyilvánult. A visszaesés üteme 2009-ben fokozódott. Az ipari termelés sok éve tartó növekedése 2008 közepén tört meg, ezután gyors ütemű visszaesés következett be, melynek oka elsősorban az exportkereslet drasztikus szűkülése volt. A zuhanás 2009 áprilisában érte el eddigi mélypontját: ekkor az ipar teljesítménye közel 30 százalékkal volt alacsonyabb, mint egy évvel korábban.

## 5. ÉRDEKKÉPVISELETEK ÉS ÁGAZATI STRATÉGIÁK

Az érdekképviseleti szervezetek szerepe az ágazati stratégiák kialakításában abból a szempontból jelentős, hogy az adott stratégia ágazati szinten történő létrehozatala általában institucionalizált, rendszeresen működő szervezetrendszer feltételez.

Magyarországon ez a szervezetrendszer az ún. ágazati párbeszéd bizottságok rendszere. Ágazati Párbeszéd Bizottságot munkavállalói és munkáltatói érdekképviseletek hozhatnak létre.

Ezek a bizottságok konzultációs és tárgyaló fórumként segítik a munkájukban résztvevő felek közötti folyamatos együttműködést, kollektív tárgyalások folytatását, valamint megállapodások megkötését.

A bizottságok általános feladatai között az alábbiak szerepelnek:

- szakágazati fórumok kialakítása
- konzultáció folytatása a kormánnyal az ágazatot érintő kérdésekben, továbbá vélemény nyilvánítása az ágazatot érintő jogszabályok tervezeteiről,
- a résztvevő felek együttműködése mindazon területeken, intézkedésekre vonatkozóan, amelyek az ágazat helyzetét, jövőjét, munkáltatói, vagy munkavállalói érdekeit érintik,
- segítse elő mind az ágazati, mind a munkahelyi szintű megállapodások – kollektív szerződések – létrehozását, továbbá
- járuljon hozzá a szakmai összetartozás alapján történő összefogás, közös fellépés erősítéséhez, közös álláspontok, közös javaslatok, iránymutatások, állásfoglalások kialakításához és képviseletéhez.

Specifikus feladatai között a következők jelölhetők meg, a teljesség igény nélkül:

- az adott ágazat versenyképességének javítása, a nemzetgazdaságban betöltött szerepének, elismertségének növelése, arculatának pozitív kialakítása,
- a foglalkoztatási-, bér-, és jövedelempolitika, béren kívüli járandóságok alakítása,
- a szakképzés, át- és továbbképzése,
- a környezetvédelem, a munkahelyi egészség és biztonság, foglalkoztatás biztonságának a növelése,
- a munkaidő, munkarend rugalmasabbá tétele,
- a létszámleépítés miatt elbocsátott munkavállalók elhelyezkedésének segítése,
- az ágazati – szakágazati – és munkahelyi szociális partnerkapcsolatok, kollektív szerződéses viszonyok alakulásának figyelemmel kísérése,
- az ágazatot érintő kérdésekben közös vélemény, kialakítása, a munkaügyi- és érdekviták megelőzése,
- kapcsolattartás az EU-ban működő ágazati, szociális partnerekkel,
- az európai ágazati társadalmi párbeszéd fenntartása.

Látható konzekvensen, hogy szervezett keretrendszer nélkül az ágazati stratégiák kialakításának lehetősége igen korlátozott. Ahhoz azonban, hogy megfelelően tudjon működni egy adott párbeszéd bizottság, ahhoz az abban tagsággal rendelkező szervezetek proaktív hozzáállására, koncentrált együttműködésére van szükség.

## 6. ÉRDEKKÉPVISELETEK SZEREPE A HAZAI GAZDASÁGI, TÁRSADALMI FEJLŐDÉSSEN

A kormány szándéka, hogy megfelelőbb feltételrendszert biztosítson a magánszektor által vezérelt gazdasági fellendüléshez és ennek érdekében született meg a Munkahelyvédelmi akcióterv, amelynek kidolgozása során a Kormány tárgyalta a Vállalkozásfejlesztési Tanáccsal és a Versenyszféra Állandó Konzultatív Fórumával /VKF/, amelyeknek az ÁFEOSZ-COOP Szövetség is tagja.

A munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból 2013. január 1-jétől igénybe vehető új kedvezmények között szerepel a kisgyermekes munkavállalók utáni kedvezmény. Az anyasági ellátások folyósítása alatt vagy azt követően vehető igénybe a munkáltató által bruttó 100 forintig. A gyermekgondozási díj folyósítását követően, illetve a gyermekgondozási segély és a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően foglalkoztatott munkavállalók után a foglalkoztatás első két évében a munkáltatói teher 28,5% helyett 0%, a foglalkoztatás harmadik évében 14%. Ez jelentősen ösztönözheti a GYED-ről visszatérő nők foglalkoztatását, illetve munkahelyének megtartását. A szoha-kedvezmény indoka, hogy a legelmaradottabb munkavállalói csoportok elhelyezkedési esélyei a legkedvezőtlenebbek, így a foglalkoztatásuk fenntartására alacsonyabb adók mellett sokkal nagyobb esély mutatkozik, azaz megállapítható, hogy a kisgyermekes anyák ebbe a körbe tartoznak.

Ebből látszik, hogy elengedhetetlenek az érdekvédő szervek és szakértők közreműködése a legfontosabb döntésekben. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség – mint országos érdekképviselő, és mint a VKF tagja – min-

den évben közreműködik a minimálbér kialakításának alapjául szolgáló megállapodás megszületésében, és annak aláírásával segíti a minimálbér és garantált bérminimum stabil működését a gazdasági és jogi életben.

## 5. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség

A szervezetek bemutatásának rendkívül fontos eleme, hogy hogyan épül fel a szervezet. A szervezeti felépítés meghatározza a szervezet működési folyamatait, számos problémaforrás jól visszavezethető a szervezet felépítésére vonatkozóan. Természetesen minden típusú szervezeti felépítésnek megvannak a maga előnyei és hátrányai is.

Mivel az ÁFEOSZ-COOP Szövetség – korábban egy szövetkezeti, ma alapvetően kiskereskedő jogi személyeket – képviselő szervezet, ezért a tagszervezetek speciális elemei a szervezet felépítésének.

- általános fogyasztási és értékesítő szövetkezetek (áfész-ek) és jogutódaik
- Az áfész-ek által alapított, átalakulással létrejött jellemzően kiskereskedelmi tevékenységű gazdasági társaságok
- A kiskereskedelmi, vendéglátó bolthálózatot működtető bérletes, franchise vállalkozások (számuk több ezer)
- A régiós közös beszerző társaságok, a PRO-COOP-ok/FÜSZÉRT-ek
- A beszerzést, értékesítést és a COOP üzletláncot koordináló Co-op Hungary Zrt.

A fentiek együttesen alkotják az Áfész/Coop csoportot (továbbiakban: Áfész/Coop csoport). Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség több mint 1.200 vállalkozást képvisel, amelyek között szövetkezetek, gazdasági társaságok és egyéni vállalkozók is vannak.

## 1. A TAGOK JOGAI ÉS KÖTELEZETT SÉGEI

A tagok küldöttek útján vesznek részt az Országos Szövetség irányításában, feladatainak meghatározásában, valamint tevékenységének ellenőrzésében. Tájékoztatást kérhetnek azoknak a testületeknek a munkájáról, amelyekben képviselői nem vesznek részt. Igényelhetnek továbbá az országos intézmények illetékességi körébe tartozó egyedi jellegű ügyekben érdekképviseletet, érdekvédelmet, tanácsadást vagy szolgáltatást, valamint kezdeményezhetik, hogy az Országos Szövetség általános vagy fontos egyedi kérdést tűzzön napirendre, s kérhetik, hogy abban az illetékes testülete foglaljon állást, tegyen intézkedéseket.

A tagok azonban kötelezettségekkel is rendelkeznek: információkkal kell segíteniük a hatékony érdekképviseletet, illetve részt kell venniük az Országos Szövetség testületei álláspontjának kialakításában. Az Országos Szövetség testületeiben biztosítani kötelesek képviselőtüket, s annak alapszabályának rendelkezéseit betartani kötelesek. Kötelesek eleget tenni továbbá a fenntartási hozzájárulás (tagdíj) fizetési kötelezettségnek.

## 2 ORSZÁGOS TANÁCS

Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség legfelsőbb szerve az Országos Tanács, amely a kizárólagos hatáskörbe tartozó kérdésekben maga dönt. Az Országos Tanács a tagok egy-egy képviselőjéből, valamint az Elnökség tagjaiból áll. A Szövetség tagszervezetei egy képviselőt is megbízhatnak az Országos Tanácsban történő képviselőjük ellátásával. A képviselő a megbízó tagszervezet nevében jár el. Üléseit szükség szerint, de évente legalább egyszer az Elnökség hívja össze. Abban az esetben is össze kell hívni azonban az Országos Tanács ülését, ha a Tanács tagjainak lega-

lább 20 százaléka azt az ok és cél megjelölésével írásban kezdeményezi. Az Országos Tanács ülésein az Elnökség tagjai szavazati joggal vesznek részt.

Az Országos Tanács hatáskörébe tartozik az elnöknek, az Elnökség tagjainak választása, felmentése, a tisztségviselők felelősségre vonása, arra vonatkozó kérelem esetén döntés a tagfelvételt elutasító elnökségi határozatról, a tagsági viszony megszüntetéséről való döntési jog. Az Elnökséget évente beszámoltatja, valamint az Országos Szövetség alapszabályának megállapításáról és módosításáról, illetve annak egyesüléséről, megszűnéséről is dönt. Megállapítja továbbá az Országos Szövetség fenntartásához a hozzájárulás (tagdíj) rendszerét és annak mértékét. A tagszervezeti tevékenységének és gazdasági helyzetének értékelését is elvégzi, valamint állást foglal a tagszervezetek gazdálkodását, működését érintő főbb kérdésekben. Az Országos Szövetség költségvetésének megállapítása, jóváhagyása az éves beszámoló (mérleg és eredmény kimutatás) elfogadása is feladatai közé tartozik. Mindezekon túl oktatási intézmény alapítását, működtetését végzi, valamint létrehozza állandó vagy ideiglenes bizottságait. 50 millió forint értékhatár felett gazdasági társaságot, alapítványt alapít, s ezek működtetésében részt is vesz. Végül, de nem utolsó sorban: fel nem osztható szövetkezeti vagyont juttat a szövetkezeteknek, gazdasági társaságoknak.

Az Országos Tanács határozatképes, ha az ülésén az Országos Tanács tagok több mint fele jelen van. Határozatképtelenség esetén az Országos Tanácsülést 8 napon belül újra össze kell hívni, az összehívást mindaddig meg kell ismételni, amíg az Országos Tanácsülés határozatképes nem lesz. A Tanács határozatait nyílt szavazással, egyszerű szótöbbséggel hozza, szavazategyenlőség esetén az ülés elnökének szavazata dönt.

Egyéb ügyrendi szabályait maga állapítja meg. Az Országos Tanács az Országos Szövetség tagjai részére ajánlásokat, állásfoglalásokat adhat ki. Az ajánlásokat és állásfoglalásokat a szövetségi tagok testületi szervei megtárgyalják.

### 3. AZ ELNÖKSÉG

Az Országos Tanács operatív irányító testületi szerve a 21 tagú Elnökség, amely az Országos Tanács által választott – az Országos Szövetséggel munkaviszonyban álló elnökből, aki egyúttal az Elnökség elnöke, valamint a megyékben működő tagszervezeteknek az Országos Tanács által megválasztott jelöltjéből áll, akik 5 évig tartó mandátummal rendelkeznek. Fontos szempont lehet az elemzés szempontjából, hogy az ÁFEOSZ-COOP Szövetség esetében az elnökségi taggá választásnak nem feltétele az országos tanácsi tagság. Az Elnökség hatáskörébe tartozik minden olyan kérdés, amelyet az alapszabály nem utal más testületi szerv hatáskörébe. Az Elnökség hatáskörébe tartozik különösen: az Országos Tanács összehívása, ülésének előkészítése, döntés a tagfelvételi kérelem elbírálásáról, javaslat a tag kizárásáról, a tagsági viszony megszűnésének megállapítása. Az Elnökség állapítja meg továbbá az elnök munkabérét, jutalmazását és egyéb díjazását, valamint javaslatot tesz a külső kitüntetésre. Az Országos Szövetség titkárainak, a szövetkezeti kereskedelmi szakközépiskola igazgatójának a kinevezése, felmentése, javadalmazása is az Elnökség hatáskörébe tartozik, de a kitüntetések odaítéléséről és állami kitüntetésről is tehet javaslatot. Dönt az Országos Szövetség nemzetközi tagságáról, megállapítja az ügyintéző szervezet szervezeti és működési szabályzatát. Ezen felül a tagok részére meghatározza az adatszolgáltatási rendszer konkrét adatigényeit, valamint dönt a gazdálkodó tevékenység végzéséről, illetve önálló gazdálkodó szervezet, vagy



intézmény létesítéséről, gazdasági társaság alapításáról, abban történő részvételről. Mindezekon túl az Elnökség dönt alapítvány létrehozásáról (50 millió Ft értékhatárig), illetve szövetkezeti fel nem osztható vagyon juttatásáról is (50 millió Ft értékhatárig). Az elnökség delegálja továbbá az Országos Szövetség képviselőit az országos és ágazati érdekképviseleti fórumokba is.

Az Elnökség üléseit az elnök – akadályoztatása esetén az Elnökség – által a tagjai közül esetleg kijelölt elnökségi tag hívja össze. Ezen ülések általában háromhavonta kerülnek összehívásra, azonban csak az az ülés határozatképes, amelyben a tagok legalább fele megjelent. Határozatait egyszerű szótöbbséggel és nyílt szavazással hozza, szavazategyenlőség esetén azonban az elnök szavazata dönt. Kivételes esetekben az ügyrend szerint írásbeli szavazásnak van helye. Az Elnökség üléseiről jegyzőkönyvet kell felvenni, amelyet az elnök, egy hitelesítő és a jegyzőkönyvvezető ír alá. Munkájáról az Országos Tanácsnak rendszeresen beszámol.

Az Elnökség a szövetség tagjai részére ajánlásokat, állásfoglalásokat adhat ki. Az ajánlásokat és állásfoglalásokat a szövetségi tagok testületi üléseiken megtárgyalják. Az Elnökség eljárási és működési szabályait ügyrendjében maga állapítja meg. Az Elnökség működéséhez szükséges feltételeket (anyagi, személyi, technikai) az Országos Tanács biztosítja.

#### 4. BIZOTTSÁGOK

Az Országos Szövetségen belül biztosítani kell az egyes tagszervezetek, valamint a szövetkezeti, gazdasági, társasági és tagi-, tulajdonosi érdekek közvetlen érvényesülését. Ezek feltárására, a döntések előkészítésére az Országos Tanács,

az Elnökség állandó vagy ideiglenes bizottságokat hozhat létre. Az állandó és eseti bizottságok szükség szerint üléseznek, munkatervüket maguk állapítják meg. Munkájukról az őket létrehozó testületi szervnek kötelesek beszámolni.

## 5. TITKÁRSÁG

Az Országos Szövetség feladatainak ellátására, a testületi szervek munkájának segítésére szakmai ügyintéző szervezetet hoz létre, amelynek létszámkeretét és szervezeti felépítését az Elnökség határozza meg. Ennek irányítását és ellenőrzését az elnök végzi, s munkáját az Elnökség évente értékeli. A szakmai ügyintéző szervezettel kapcsolatos munkáltatói jogokat az elnök gyakorolja, amelynek részletes szabályait a szervezeti és működési szabályzat erre vonatkozó részei foglalnak össze.

### *a) Szövetségi Titkárság*

A Szövetségi Titkárság feladata elsősorban az Országos Tanács és az Elnökség zavartalan működésének biztosítása, azonban más testületek működéséért is felelős. Funkciója szerint ellátja az Országos Szövetség jogi, igazgatási és közgazdasági feladatait, gondozza a tagszervezetek gazdálkodását, belső érdekeltégi rendszerét érintő kérdéseket, intézi a szakképzési, vizsgadelegálási és szövetkezetpolitikai ügyeket, megszervezi a nemzetközi együttműködési tevékenységet, valamint a tagszervezetek összességét érintő érdekképviselői, érdekegyeztető, tanácsadó tevékenységet folytat.

Mindezekről részletesebben: a Szövetségi Titkárság gondoskodik az Országos Tanács és az Elnökség, valamint más testületek működéséhez

szükséges előkészületekről, azaz gondoskodik a munkaprogram szerinti működéséről, az előterjesztések és ülések elkészítéséről és lebonyolításáról. Segíti a megyei szövetségekkel történő együttműködést, ellátja az ezzel kapcsolatos feladatokat, valamint gondoskodik a testületi határozatok és állásfoglalások jegyzőkönyvbe foglalásáról, közzétételéről, az érdekeltek részére történő eljuttatásáról. Mindezekben túl gondoskodik az Elnökség mellett szervezett bizottságok és más testületek működési feltételeiről.

Az általános igazgatási és közgazdasági feladatokkal kapcsolatban ellátja az Országos Szövetség Alapszabályával, testületeinek ügyrendjével és a belső szabályzatok, utasítások elkészítésével, módosításával, nyilvántartásával kapcsolatos feladatokat, s nyilvántartást vezet az Országos Szövetség tagjairól, valamint az Országos Szövetség részvételével működő gazdasági társaságokról, az azokban meglévő tulajdonrészekről. Részt vesz továbbá az országos és ágazati érdekegyeztető fórumok és más bizottságok, testületek munkájában, az érdekegyeztető tevékenység szervezésében, koordinálásában, valamint ellátja a bejelentések és panaszok elintézésével kapcsolatos feladatokat, és menedzseli az Országos Szövetség által elnyert pályázatokat.

A jogi feladatokkal kapcsolatban gondozza a tagszervezetei működésével és gazdálkodásával kapcsolatos polgári, valamint társasági jogi és alkotmányossági kérdéseket, a kereskedelmi egységek működési feltételeinek jogi kérdéseit. Ellátja a Szövetkezeti törvény alkalmazásával kapcsolatos feladatokat, segítséget nyújt a szövetkezeti alapszabály és önkormányzati szabályzatok elkészítéséhez, módosításához, a szövetkezetek egyesülése jogi hátterének kidolgozásához. Mindezekben túl megszervezi az Országos Szövetség képviselőit a külső szerveknél

a jogalkotás és a jogalkalmazás elvi kérdéseiben. Részt vesz a szövetkezeteket érintő jogszabályok előkészítésében, az államigazgatási egyeztetésekben, a kodifikációs munkálatokban, s ezzel szoros összefüggésben ellátja A munka törvénykönyve és más munkaügyi szabályok, a kollektív szerződések alkalmazásával kapcsolatos feladatokat, segíti a fogyasztási szövetkezetek ezzel kapcsolatos tevékenységét. Továbbá közreműködői tevékenységet végez: egyrészt közreműködik a bér- és foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaegészségügyi rendszerrel összefüggő jogszabályok előkészítésében, gyakorlati alkalmazásában, másrészt közreműködik a kormány gazdaságpolitikai irányelveinek az adó és támogatási rendszernek (jövedelemadók, termékadók és illetékek, adóigazgatás), valamint más pénzügyi szabályozást érintő jogszabályok kialakításában, gyakorlati alkalmazásában. Részt vesz a piacsabályozással foglalkozó jogszabályok előkészítésében és alkalmazásában, különös tekintettel a tisztességtelen gazdasági tevékenység tilalmára vonatkozó szabályozásokra. Mindezeket túl ellátja az Országos Szövetség működésével kapcsolatos jogtanácsosi teendőket, jogi érdekképviselőt, tanácsadási teendőket, gondoskodik az Elnökség mellett szervezett Költségvetési és Pénzügyi Ellenőrzési Bizottság működési feltételeinek kialakításáról. Módszertani segítséget ad a tagság és a szövetkezet közötti vagyoni és személyes közreműködéssel összefüggő kapcsolathoz. Tanácsot szolgáltat az üzletrészek kezelésének gyakorlati megoldásáról, a szövetkezeti tulajdonból fakadó érdekek érvényesítéséről, a tagsági befektetések ösztönzésének biztosításáról, a gazdasági társaságok szabályozásával kapcsolatos témakörökről. Részt vesz a kereskedelmi egységek működési feltételeinek jogszabályi kialakításában, valamint szaktanácsadást végez a kereskedelmi egységek működését érintő gyakorlati problémák megoldásában, s a tagszervezetek szervezeti változásával kapcsolatban segítséget és

módszertani anyagokat ad a gazdálkodással, a számvitellel összefüggő kérdésekben. Mindezekén túl szakmai segítséget nyújt a szövetkezeti egyesülések végrehajtásához, illetve szakmai kapcsolatot tart az Országos Szövetség közvetlen és közvetett tulajdonosi körében lévő gazdasági társaságokkal, így különösen a Co-op Hungary Zrt.-vel. Elkészíti a költségvetésre vonatkozó elnökségi előterjesztéseket és javaslatokat, valamint az Elnökség döntése szerint gondoskodik a pénzeszközök felhasználásáról. Továbbá elkészíti az Országos Szövetség költségvetési, gazdálkodásával kapcsolatos, pénzügyi, számviteli, könyvelési, bér- és munkaügyi, társadalombiztosítási és adózási tevékenységével kapcsolatos előterjesztéseket és felügyeli azok végrehajtását.

Fontos mindezekén túl azonban, hogy az oktatás, továbbképzés és humánpolitika területén megszervezi a tagszervezetei szakértőinek delegálását a szakképzéssel kapcsolatos vizsgabizottságokba, valamint a különféle oktatási, továbbképző intézményekkel való együttműködést. Kidolgozza és döntésre előkészíti a képzés, továbbképzés ösztönzési és támogatási módszereit és részt vesz az ilyen tárgyú előterjesztések előkészítésében, valamint azok lebonyolításában. Mindezekkel párhuzamosan ellátja a kitüntetési szabályzat gondozásával, a kitüntetések odaítélésével kapcsolatos valamennyi feladatot.

A nemzetközi tevékenység szervezése területén összeállítja a nemzetközi együttműködési tervet, a nemzetközi rendezvények programját és szervezi azok végrehajtását. Mindezekén túl intézi a nemzeti szövetkezeti szövetségekkel kapcsolatos együttműködési teendőket, s információkat gyűjt a nemzetközi szövetkezeti mozgalomról, és ellátja a nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos valamennyi más teendőt.

### *b) - a tisztségviselők*

Az Országos Szövetség tisztségviselői az elnök, valamint az Elnökség tagjai, akiket az alapszabályban foglaltaknak megfelelően 5 évi időtartamra választanak. A tisztségviselői megbízatás megszűnik a megbízatás időtartamának lejártával, elhalálozással, lemondással, az Országos Tanács által történő felmentéssel, a közügyektől eltiltó jogerős bírósági ítélettel.

### *c) - kapcsolatok befelé*

A tagszervezetek önálló jogi személyiségű megyei szövetségeket hozhatnak létre, tarthatnak fenn és működtethetnek. A területi szövetségek részei a szövetségi rendszernek, s az Országos Szövetség az érdekképviseleti feladatainak ellátásához szükséges információkat közvetlenül a tagoktól, illetve a kölcsönösség jegyében a megyei szövetségek segítségét igénybe véve szerzi be. Az Országos Szövetség segíti tagjai területi szövetségeinek, valamint azok tagszervezeteinek működését, tevékenységét, velük folyamatos kapcsolatot tart, valamint közte és a területi szövetségek kölcsönös, folyamatos információt nyújtanak egymásnak a tagszervezeteket érintő gazdasági, mozgalmi és szövetkezetpolitikai kérdésekben.

### *d) - kapcsolatok kifelé*

Az Országos Szövetség tagja a Fogyasztási Szövetkezetek Európai Közösségének, az EUROCOOP-nak, illetve egyéb nemzetközi munkaadói szövetségeknek. Érdekeinek megfelelően részt vesz azok intézményeiben és támogatja a tagszervezetek nemzetközi együttműködését. Az Or-

szágos Szövetség képviselteti magát az országos és ágazati érdekegyeztetés fórumain, a gazdasági kamarákban, a Kis- és Középvállalkozások Érdekképviseleti Szövetségében (KÉSZ), valamint az egyéb, az érdekképviseleti szervezetek részvételével létrehozott munkaadói szervezetekben. Az Országos Szövetség tagja az Országos Szövetkezeti Tanácsnak, melynek munkájában részt is vesz. Törvényes képviselőre önállóan az elnök, illetve akadályoztatása esetén az Elnökség által alkalmanként az akadályoztatás idejére választott elnökségi tag önállóan jogosult. A külső szervek előtti képviselet rendjét az Elnökség határozza meg.

## 6. AZ ÁFEOSZ-COOP SZÖVETSÉG LÉTREJÖTTE

Az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége az 1989. évi II. törvény alapján 1990. április 20-21-én alakult meg mint országos társadalmi, gazdasági, szakmai, vállalkozói, munkaadói, érdekképviseleti és mozgalmi szervezet (jogelődje a SZÖVOSZ volt). A SZÖVOSZ 3 ágazat (áfész-ek, takarékszövetkezetek, lakásszövetkezetek) szövetségként működött. A Coop üzletlánc (korábbi áfész-ek) irányítására és ellátására alakult 1997-ben a Co-op Hungary Zrt., amely az ÁFEOSZ-szal karöltve hivatott a Coop-csoport szakmai támogatására. Az ÁFEOSZ tevőlegesen részt vett a Coop-csoport és a Coop üzletlánc megszervezésében, az együttműködés kialakításában, az azt szolgáló intézmények (országosan Co-op Hungary Zrt., regionálisan PRO-COOP-ok, FÜSZÉRT-ek) megalakításában.

A megalakulás után a Kongresszus Dr. Szilvasán Pált választotta elnökké, aki 1992. december 10-11-ig töltötte be ezt a pozíciót. Utódja Bartus Pál 2007. november 21-ig töltötte be az elnöki posztot. Őt követte székében a jelenlegi elnök Dr. Zs. Szőke Zoltán.

Az ÁFEOSZ alapvető célja a kizárólagosan magyar tulajdonban álló szövetkezeti alapú kereskedelmi lánchoz, a Coop-csoporthoz tartozó több mint 1000 vállalkozás érdekképviselete, gazdasági tevékenységük segítése, továbbá a nemzetközi kapcsolatok ápolása. Alapvető cél a tagok versenyképességének erősítése, versenysemlegességének fenntartása, valamint, hogy érvényesüljön a szövetkezeti tagi, gazdasági társasági tulajdonosi érdekeket is szolgáló hatékony gazdálkodás, növekedjék a beszerzés és az értékesítés biztonsága. Mindezek alapján a tagszervezetek gazdasági tevékenysége, demokratikus önkormányzata és közmegítélése is javuljon. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség a kormány által elismert szociális partner, s mint ilyen, felelősséggel tartozik a magyar gazdaság versenyképességének növeléséért, melyet a hatékony, vállalkozásbarát szabályozás, valamint a modern szakképzés megteremtése által lehet elérni. Az utóbbi célok megvalósítása érdekében alapítói a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) – ahol a Kis- és Középvállalkozások Érdekképviseleti Szövetségét is képviselik – tagjai a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsnak (NGTT), valamint a Kereskedelmi Ágazati Párbeszéd Bizottságnak. Részt vesz az országos érdekegyeztető fórumokon, így alapítója – és azóta is tagja – az Országos Érdekegyeztető Tanácsnak. 1995 óta tagja az EUROCOOP-nak, mely az európai szövetkezeteket és szövetségeket tömöríti, és hozzájárul azok versenyképességének javításához. Az ÁFEOSZ mint országos szervezet, szolgáltatásokat nyújt, melyek hozzájárulnak a tagok versenyképességének javításához, a munkaerőpiac fejlődéséhez. Ezek körébe tartozik az adózási, számviteli, pénzügyi, társasági és szövetkezeti jogi, munkajogi, pályázati tanácsadás, a közösségfejlesztéshez történő segítségnyújtás.

A fenti analógia logikáját folytatjuk, például vegyünk egy üzleti találkozót. Először ugye bemutatkozunk, majd a bemutatkozás után prezentáljuk a



másik félnek a múltban eltervezett szándékainkat, elképzeléseinket, majd ő teszi meg ugyanazt. A következő rész átvezetéséhez ragadjuk meg a búcsúzás mozzanatát. Ilyenkor a felek átadják egymásnak névjegykártyájukat, amin szerepel az elérhetőségük. Miután a szervezettel kapcsolatos leglényegesebb tudnivalókat láttuk, valamint a szervezet történelmét is megismertük, íme a szervezet elérhetősége.

### *a) - célok és stratégia*

Egy komoly szervezet sem működhet hosszútávon konkrétan megjelölt szervezeti célok, illetve az ezeket támogató szervezeti stratégia nélkül. Minden szervezet működésének alapját ugyanis a stratégiai célkitűzések képezik, hiszen e köré épülnek a szervezet tevékenységei is. A stratégiában megfogalmazódnak a közeli és távoli jövő céljai, melyek megvalósítására a szervezet törekszik. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség számára a versenyképesség javítása tekinthető a legfontosabb célnak. A stratégiai célok érvényesülését a szövetség elnöksége a felügyelő bizottsággal karöltve folyamatosan figyelemmel kíséri. A jelenleg ismert stratégiai célkitűzések a következők:

### *b) - tevékenységi körök, működési terület*

A stratégia, illetve a konkrét célok megfogalmazása után célszerű azt is vizsgálni: miként tekinthetünk az egyes tevékenységekre. Vajon segítik, vagy éppen ellenkezőleg: hátráltatják a célok elérését, a stratégia megvalósítását.

Az alaptevékenység szervesen meghatározza a szervezet működését, a szervezetek jellemzően az alaptevékenységek végzésére jöttek létre,

amely aztán idővel egy fejlődő szervezetben kibővül egyéb tevékenységekkel. A szervezet tevékenységeit a stratégia során megfogalmazott céloknak megfelelően végzi. Az alapvetően kereskedelmi tevékenységet végző tagszervezetek képviselője és érdekeinek érvényesítése, védelme az állami, kormányzati, hatósági, valamint egyéb hazai és nemzetközi szervezetek előtt.

Mindezen tevékenységein túl azonban az ÁFEOSZ-COOP Szövetség egyéb szolgáltatásokkal is kibővítette kereskedelmi tevékenységét: a profilbővítés kiterjed a tanácsadástól kezdve, a segítségnyújtáson át, egészen a szervezői tevékenységek végzéséig. A szervezet – meghatározott céljai szerint – éppúgy foglalkozik adók, járulékok alkalmazásához és az adóigazgatáshoz, áralkalmazáshoz, vállalkozáshoz kapcsolatos anyagok készítésével, mint vállalati pénzügyi tanácsadással, vagy akár általános módszertani anyagok készítésével. A jogi szaktanácsadást és segítségnyújtást szintén szervezeti célként nevezik meg, azonban e tanácsadói tevékenység kiterjed még számviteli, ügyviteli, és általános piaci információkkal kapcsolatos konzultációra is. A szervezet számára mindezeket túl a külgazdasági kapcsolatok szervezése, a bér-, munkaügyi és foglalkoztatáspolitikai információszolgáltatás is kiemelt szervezeti funkcióként jelenik meg. Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség azonban a szövetkezetek, társaságok egyesülésének, átalakulásának, integrációjának szakmai segítségével, a szövetkezetek, gazdasági társaságok működési szabályainak alkalmazásához és vagyionkezelési tevékenységhez, válságmenedzseléshez szükséges szaktanácsadással, a szövetkezetektől átvett, fel nem osztható szövetkezeti vagyon megállapodás szerinti kezelésével és szövetkezeti célra történő juttatásával szintén foglalkozik. Az ÁFEOSZ a tagjai igényei alapján célja szerinti tevékenységeként szolgáltatásokat nyújt és ennek keretében gazdálkodó tevékenységet is végez a jogszabályok

keretei között. Az Áfész/Coop csoport által lebonyolított kiskereskedelmi forgalom 2010-ben elérte az 510 Mrd Ft-ot. A saját irányításban és béreltes, franchise rendszerben működő bolti kiskereskedelmi és vendéglátó egységek száma 2010. évben együttesen meghaladta az 5.300 db-ot. Az áfész-ek és gazdasági társaságaik alapvetően kereskedelmi tevékenységet folytatnak, ennek részaránya az összes árbevételből közel 85%. A Coop üzletlánc keretében működő különböző kategóriájú üzletek száma 2010. évben elérte a 3 000-et, az általuk lebonyolított forgalom pedig a 350 Mrd Ft-ot.

Az Áfész/Coop csoport összes bolti kiskereskedelmi forgalmának részaránya az országos (üzemanyag és gépjármű nélküli) teljes kereskedelmi forgalomból több mint 8%. Az Áfész/Coop csoport élelmiszer kiskereskedelmi forgalmának részesedése az országos élelmiszer jellegű üzletek kiskereskedelmi forgalmából mintegy 15 %. Az Áfész/Coop csoport körébe tartozó vállalkozások méretük, piaci pozíciójuk alapján jellemzően kis- és középvállalkozások kategóriájába tartoznak.

Kereskedelmi, ipari, szolgáltató tevékenységhez szervezési, fejlesztési célú pályázatok elkészítéséhez tanácsadást, valamint a szaktanácsadást a kereskedelmi egységek működési feltételeinek teljesítéséhez is hasonló módon nevezi meg célként. A sajáttulajdonú és bérelt eszközök bérbeadás útján történő hasznosítása, gazdasági társaságok és alapítványok létrehozása, tulajdonlása, működtetése, vagyonának védelme, az azokban való részvétel, valamint közös alapok működtetése is kiemelendő tevékenységi körként jelenik meg a szervezetben. Fontos azonban, hogy céljait tekintve az ÁFEOSZ-COOP Szövetség oktatói tevékenység végzésével és szervezésével, valamint üdültetés lebonyolításával is hasonlóképpen foglalkozik. Az Áfész/Coop csoport tagjai 2004 márciu-

sában alapították meg az ÁFEOSZ Balatonbogláron lévő üdülőjének üzemeltetésére a BOGLÁR-COOP Zrt-t. Ez a teljes rekonstrukció után 2005. évtől áll a szövetkezeti tagok, a gazdasági társaságok tulajdonosai, a dolgozók és más üdülővendégek rendelkezésére. A Balatonboglári üdülő közvetlen vízparti saját stranddal és tágas, ápolt parkban elhelyezkedő üdülőházakkal várja a Coop Üzletláncban dolgozó munkatársakat. Az üdülővendégek első- és másodosztályú szálláslehetőségeket egyaránt igénybe vehetnek. Az üdülőhelyen lehetőség van strandolással, horgászattal egybekötött szakmai rendezvények, tréningek megtartására is, amelyre 40 fős konferenciaterem és 60-80 fő kényelmes tanácskozását szolgáló kultúrterem áll rendelkezésre. Az utóbbi években jelentős fejlesztés történt a szolgáltatás (konyhai szolgáltatás, gyermekjátsszótér, sportolás) és a kölcsönzés (kerékpárkölcsönzés, vízibicikli-kölcsönzés) terén. A BOGLÁR-COOP Zrt. üdülési csekket is elfogad. Tagszervezetei gazdasági tevékenységének elősegítése, szakember utánpótlás és továbbképzés céljából középfokú oktatási iskolát és felnőtt-továbbképző intézményt tart fenn. Feladatai a munkáltatók munkaviszonnyal és gazdálkodással kapcsolatos érdekeinek védelme és képviselése. Az országos és ágazati érdekegyeztetés fórumain közvetíti és ellátja tagszervezetei és azok tagjainak érdekképviselőit, mint vállalkozói, munkaadói szövetség, különös tekintettel tagszervezetei kis- és középvállalkozói méretéből fakadó sajátosságaira, valamint más országos munkáltatói szövetségekkel ezen fórumokon való közös fellépés és képviselői érdekében koalíciós megállapodást köt. A tagjai tekintetében gyakorolja mindazon jogosítványokat, amelyeket a Magyar Köztársaság Alkotmánya, a szövetkezetekre és az országos, valamint az ágazati érdekegyeztetésre vonatkozó jogszabályok, jelen alapszabály, valamint más jogszabályok a szövetkezetek, gazdasági társaságok országos érdekképviselői részére biztosítanak. Feladata a tagszervezetei tevékenységeinek, versenyképességének

elősegítése, a hazai és nemzetközi (Európai Unió) piacon a gazdasági együttműködés eszközeivel, továbbá különböző hatékony rendszerek, módszerek, lehetőségek feltárásával, alkalmazásával.

Feladata továbbá a tagszervezetek igényeinek megfelelő közgazdasági, jogi, adózási, számviteli, munkaügyi tanácsadás és a kereskedelmi tevékenység működési feltételeihez való alkalmazkodáshoz való segítségnyújtás. Az ÁFEOSZ jogi útmutatókkal és tanácsadással segíti tagjait, részletes információkat nyújtva a nemzetgazdasági folyamatokról, munkaerő-piaci és foglalkoztatási kérdésekről. A hatóságokkal való rendszeres kapcsolat révén segíti a tagszervezeteket a napi gazdasági problémák megoldásában, a jogkövető magatartás kialakításában. Az ÁFEOSZ mindig is törekedett rá, hogy tagjainak megfelelő jogi szaktanácsadást és segítségnyújtást biztosítson, a beérkezett jogi kérdésekre szakszerűen és gyorsan válaszoljon. A jogszabályok fontosabb módosításait és azokra történő felkészülés lehetőségeit tagszervezeteihez eljuttassa. Hiszen ez az egyik célja és legfőbb tevékenysége. Ám az ország egész területén fontos, hogy a munkajogi, társadalombiztosítási vagy társasági, jogi kérdések rendezésére helybeli segítséget kapjanak az emberek.

Az ÁFEOSZ hírlevelei és kiadványai a Coop üzletlánc országos elterjedtségének köszönhetően minden kistérségbe eljutnak. Évenként áttekinthető kiadványt készít a gazdasági szabályozók változásáról. A szövetség igyekszik minél több területen a társadalmi felelősségvállalásban szerepet magára vállalni, hiszen az ÁFEOSZ képes tagjain keresztül a vidéki lakosság széles rétegét megszólítani. Számos településen Coop üzletek szolgálják ki az embereket a napi életvitelükhöz szükséges termékekkel, ezáltal az országos működés nemcsak tagszervezeteiken és megyei kirendeltségeken keresztül biztosított. (A célzott vállalatcsoport a hazai

élelmiszer- napi cikk, kiskereskedelmi forgalomnak mintegy 10-14%-át képviseli). Az ÁFEOSZ törekszik tagságának növelésére (50 új tagszervezet), bevonásának erősítésére (elégedettség mérése), az érdekképviselet szereplőivel hatékony és hálózatszerű kapcsolat kialakítására (együttműködési megállapodások, közös programok) és a kereskedelemben a stratégiai tervezés megvalósítására. Az ÁFEOSZ további céljai közé tartozik a szövetkezeti elvek megőrzése és népszerűsítése, valamint kulturális, művészeti és sport rendezvények szervezése is.

2006. évben hozta létre az ÁFEOSZ – Demján Sándor úr tartós támogatásával – a „Bartolák Mihály” Fiatalokkal a Jövőért Alapítványt. Az Alapítvány az ÁFEOSZ tagszervezeteinek jövőbeni célzott támogatására építve szövetkezeti kötődésű fiatalok képzését segíti elő az Áfész/Coop csoport szakember utánpótlása érdekében. A Bartolák Mihály Fiatalokkal a Jövőért Alapítvány tehetséges és szociálisan rászorult hallgatóknak nyújt ösztöndíjat.

Az Alapítvány működését a Fővárosi Bíróság 2007. december 17-én hagyta jóvá mint közhasznú szervezet. Az alapítvány Budapesten a Könyves Kálmán körút 11 szám alatt található. Az alapítvány kezdőtőkéje 1000e Ft. Az alapítvány célkitűzése, hogy az alapító által rendelkezésre bocsájtott vagyont, működtesse és a kapott támogatásokat az alapítvány céljainak megfelelően használja fel. Alaptevékenysége: tehetséges fiatalok oktatásának, tanulmányainak, képzésének, továbbképzésének elősegítése, ennek érdekében ösztöndíjak adományozása, pályázatok kiírása. A fiatalok számára bel- és külföldi szakmai tanulmányutak költségeihez való hozzájárulás. Képviselője: dr. Rédei István.

Az ÁFEOSZ-COOP Szövetség közreműködik tagszervezetei közösségformáló tevékenységében, a vidék, a falu fejlesztésében. Közismertek néptánc- és kórusfesztiváljai, hagyományőrző kulturális rendezvényei és amatőr sportrendezvényei az ország számos településén. Külön kiemelendő az a szponzori tevékenység, amelyet több áfész és gazdasági társaság, PRO-COOP folytat sportegyesületek, klubok támogatásával. Az egész Áfész/Coop csoport ismertségét segíti elő a Co-op Hungary Zrt. országos szintű sport-szponzori megállapodása. Az ÁFEOSZ hagyományosan támogatja a tömegsportot, kiemelten a labdarúgást és a horgászatot. Ezekben a sportágakban hagyományosan megrendezésre kerültek az ÁFEOSZ Kupák, amelyek nagy tömegben mozgatták meg a szervezet dolgozóit. A versenyek szervezését mindig más szervezet vállalta magára.

## 7. PÉLDÁK AZ ÉRDEKKÉPVISELETEK MUNKÁJÁRA

### *a) – az önfoglalkoztatás nemzetközi fogalmának tisztázása*

Az önfoglalkoztatás definícióját az ILO alkotta meg.

Ide tartoznak az önálló céggel nem rendelkező, azaz a jogi személyiség nélküli vállalkozások dolgozó tulajdonosai (a hazai köznyelvben: a kisvállalkozók), függetlenül attól, hogy vannak-e alkalmazottaik; a saját számlára dolgozók (pl. szellemi szabadfoglalkozásúak), a mezőgazdasági önállók, s valamennyi segítő családtagjai és szakmunkás tanulói; valamint a termelő típusú szervezetek dolgozó tagjai. A vállalkozás vagyona, bevételei azonban nem különülnek el a háztartás vagyonától, az önfoglalkoztató vállalkozása üzleti tevékenységéért teljes vagyonával felel és nem a cég fizet (vállalkozói) adót, hanem az egyén (személyi jövedelemadót).

A fejlett európai országokban a keresők mintegy 15%-a önfoglalkoztató. Legnagyobb csoportját az EU-ban a mezőgazdaság kis farmerei adják. Jelentős a számuk a helyi igények kielégítésében fontos szerepet játszó javító-szolgáltató kisiparosoknak. Kiskereskedők mellett a szolgáltatások úgyszólván minden ágában tevékenykednek önfoglalkoztatók, a "szabadfoglalkozású" fotósoktól, újságíróktól, fordítóktól a teherfuvarozókon át a takarítókig. Többnyire azok kerülnek ebbe a státuszba, akiknek nincs elég tőkéje önálló (jogi személyiségű) cég alapítására.

A hagyományos alkalmazotti munkahelyek hiányában jogos az a feltételezés, hogy bizonyosan jobb, ha az emberek önálló tevékenységbe kezdve megpróbálnak gondoskodni önmagukról és családjukról, mint ha munkanélküliként a társadalom segítségére hagyatkoznának. Ezért a legtöbb országban a foglalkoztatás-politika un. aktív eszközei között szerepelnek az önállóvá válást elősegítő programok is.

### *b) - többműszakos és vasárnapi munkavégzés a kereskedelemben*

A kereskedelmi ágazatban problémát okozott a vállalkozások részére az új Mt. többműszakos munkarendjének szabályozása, amelynek eredményeként vasárnapra történő rendes munkavégzés elrendelésének lehetősége csak a heti 80 órát nyitva tartó vállalkozások részére lett volna lehetséges, azaz kizárta volna a kisebb, kevesebb óraszámúban működő üzleteket. Ezért érdekképviseleti hatásra már módosított szabályozás lépett életbe és megmaradt a vasárnapi munkavégzés lehetősége a kereskedelemben.

A kereskedelemben vasárnap a kereskedelmi törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet folytató, a kereskedelmet kiszolgáló



szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló osztható be rendes munkaidőben. Nem változnak a vasárnapi munkavégzés feltételei, vagyis a munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, továbbá havonta legalább egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. A vasárnapi rendes munkaidőben végzett munka után 50 százalék bérpótlék jár.

### *c) - példa tájékoztatók készítésére*

Az alábbi példa mutatja azokat a szakmai kiadványokat, hírleveleket, tájékoztatókat, amelyeket az érdekképviseletek belső munkájuk körében tagjaik és az érintettek tájékozódásának segítése érdekében készítenek.

Példa:

Tájékoztató a munkáltató személyében bekövetkező változásról

Munkáltató személyében változás szerződés előírása vagy jogszabály alapján történhet és egy jogutódlást jelent.

A munkáltató személyében bekövetkező változás is a munkáltatói jogutódlás egy formája, de kifejezetten a jogügyleten alapuló jogutódlás. Az Mt. indokolása szerint a jogszabályon alapuló jogutódlás nem igényel különös munkajogi előírásokat, hisz ott a lebonyolítás módját a jogszabály meghatározza, így erről említést sem tesz. Ennek megfelelő a terminológia is: a jogutódlás helyett átvételről, átszállásról rendelkezik az Mt., a jogelőd munkáltató helyett átadó, jogutód munkáltató helyett átvevő munkáltatót említ.

## 1. Mit jelent a munkáltató személyében bekövetkező változás?

A munkáltató személyében bekövetkező változásról beszélhetünk, ha a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) – jogügyletből, pl. felvásárlásból fakadóan – az átadó munkáltatótól az átvevő munkáltatóhoz kerül. **A megállapodás lehet adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, gazdasági társaságba való belépés, vagyonbevétel, ez kapcsolódhat átalakuláshoz, szétváláshoz, egyesüléshez.** A gazdasági egység lehet egy részleg vagy akár csak munkavállalók jól körülhatárolható csoportja. Az átvétel megvalósulhat például úgy, hogy a munkáltató gazdasági társaságot alapít, ahova kiszervezi valamely tevékenységét, és a tevékenységet addig ellátó munkavállalókat az új gazdasági társaság foglalkoztatja tovább.

### 1. Hogyan hat a munkaviszonyra?

**A munkáltató személyében bekövetkező változás legfőbb sajátossága, hogy az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.** Ez valamennyi jogra és kötelezettségre vonatkozik: így az átvett munkavállalót a munkáltató az eredeti munkaszerződés szerint foglalkoztatni köteles, míg a munkavállaló köteles rendelkezésre állni, a munkát elvégezni stb. Ez igaz a versenytilalmi megállapodásra és tanulmányi szerződésre is.

Azaz a jogutódlásra hivatkozva a jogelőd (átadó) munkáltató nem szüntetheti meg a munkavállaló munkaviszonyát (és közös megegyezéssel való megszüntetést sem javasolhat), azzal az ígérettel, hogy majd a jogutódnál új munkaszerződést kötnek.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani.

Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.

Felszámolási eljárásban a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai nem teljesen alkalmazhatók, azaz a munkaviszony a felszámolás alatt álló munkáltatóval marad fenn, a felszámoló azt felmondással megszüntetheti, a munkavállaló pedig a Bér garancia Alapból elégítheti ki követeléseit.

**Vagyis a felszámolás esetén a cég munkavállalók nélkül is eladható. Ez végelszámolás, csőd esetén nem alkalmazható.**

## 1. Felmondás

Bár a munkaviszonyt az átszállás nem érinti, a munkafeltételek változhatnak (változhat akár a munkahely, a munkavállalónak az új munkahelyen irányadó munkarend szerint kell a munkát végeznie stb.). Ha a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a munkavállalóra irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan változnak meg, aminek következtében a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna, erre hivatkozva a munkavállaló felmondással megszüntetheti a munkaviszonyt. A felmondásra

ilyen esetben megfelelően alkalmazni kell a munkavégzés alóli felmentés, valamint a végkielégítés szabályait, e tekintetben tehát azok a juttatások illetik meg a munkavállalót, amelyekben a munkáltatói felmondás esetén részesülne. Speciális ez a felmondás azért is, mert a munkavállaló a felmondást köteles megindokolni.

Esetleges vita esetén a felmondási ok valóságát a munkavállalónak kell bizonyítania.

Speciális a felmondás azért is, mert a munkavállaló a felmondás jogát csak a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.

A munkáltató kizárólag változás miatt nem jogosult felmondani. Erre csak általános szabályok szerint lesz jogosult

**A munkáltató személyében bekövetkező változásnál tehát nem szükséges a munkavállaló beleegyezése, sem a munkaszerződés módosítása.**

## 1. Tájékoztatás

Szigorúak a munkáltatók egymás, illetve a munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségei. Így az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokról és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A munkavállalókat védő szabály, hogy amennyiben ez a tájékoztatás elmarad, az nem érinti a munkavállaló igényérvényesítéshez való jogát, vagy-

is az átvevő munkáltatóval szemben érvényesítheti a munkaviszonyból, versenytilalmi megállapodásból vagy tanulmányi szerződésből fakadó igényét.

Az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

Ugyanilyen határidővel az átadó és az átvevő munkáltató – megállapodás megkötése érdekében – tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről. A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és az e következmények enyhítését célzó eszközökre.

**A munkáltatót akkor is terheli a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettség, ha az átadásról a döntést az őt ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg (pl. részvényeinek tulajdonosa).**

A munkavállalókkal szemben az átvevő munkáltatónak van tájékoztatási kötelezettsége. Az átszállást követő tizenöt napon belül kell írásban tájékoztatnia a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a munkafeltételek változásáról, egyben közölnie kell a munkáltató azonosító adatait is.

A munkavállalók felé további tájékoztatási kötelezettség akkor áll fenn, ha az átadó munkáltatónál nincs üzemi tanács. Ez esetben az átadó (vagy a munkáltatók megállapodás alapján az átvevő) munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat

- az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- az átszállás okáról,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.

**Az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel az átszállást megelőzően esedékessé vált munkavállalói követelésért, ha a munkavállaló az igényét az átszállást követő egy éven belül érvényesíti. Azaz a munkavállaló bármelyik munkáltatóval szemben érvényesítheti igényét választása szerint és bírósághoz fordulhat.**



Főkezdvezményezett: Az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és  
Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége /ÁFEOSZ-COOP  
Szövetség/

H-1097 Budapest, Könyves Kálmán krt. 11/C

Telefon: 1/4555445 Fax:1/3110066

[www.afeosz.hu](http://www.afeosz.hu)

**Felkészült Érdekvédelem - az ÁFEOSZ-COOP Szövetség  
kapacitásfejlesztése a Dél-alföldi régióban című TÁMOP-  
2.5.3.A-13/1-2013-0018 projekt**