



MUNKAVÉDELEM

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001

azonosító számú

„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

AZ ATIPIKUS MUNKAVÁLLALÁSI FORMÁK MUNKAVÉDELMI VONATKOZÁSAI MAGYARORSZÁGON



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI
MINISZTERIUM



KÜLDETÉSÜNK A BIZTONSÁGOS JÖVŐ



A tanulmány a GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú „Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt keretében jött létre.

Az atipikus munkavállalási formák munkavédelmi vonatkozásai Magyarországon

2022. július

Készítette: Enrawell Consulting Kft.



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI
MINISZTERIUM



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

SZÉCHENYI



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az atipikus munkavállalási formák munkavédelmi vonatkozásai Magyarországon

Megrendelő: Technológiai és Ipari Minisztérium

Vállalkozó: Enrawell Consulting Kft.

Projektvezető

Szebeni Dávid szakközgazdász

Vezető szakértők

Dr. Dudás Katalin munkajogász

Dr. Koch Mária jogász, munkavédelmi szakember, vállalkozó menedzser

Lektor

Dr. H. Nagy Judit munkajogi szakjogász, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Közlekedésmérnöki és Járműmérnöki Kar, Műszaki Továbbképző Központ

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	3
1. Bevezetés	6
2. Az atipikus foglalkoztatási formák azonosítása és a munkajogi szabályok ismertetése	7
2.1. Az Mt. hatálya alá tartozó atipikus foglalkoztatási formák	9
2.1.1. A részmunkaidős munkaszerződés	10
2.1.2. A határozott idejű munkaszerződés	11
2.1.3. A munkaerő-kölcsönzés	14
2.1.4. Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munka	19
2.1.5. A behívásos munkaszerződés.....	22
2.1.6. A többmunkáltatós munkaszerződés	22
2.1.7. A munkakör megosztása	24
2.1.8. A távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés, a hibrid munkavégzés	24
2.1.9. A bedolgozói munkaviszony	29
2.1.10. Cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképes munkavállaló.....	30
2.1.11. A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban	32
2.2. Az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban atipikus munkavégzési feltételek	35
2.2.1. A külföldi munkavállaló magyarországi foglalkoztatása	35
2.2.2. Magyar munkavállalók Magyarországon kívüli foglalkoztatása az Mt. hatálya alatt	37
2.2.3. Az általánostól eltérő munkarendek	40
2.2.4. Munkáltató által szervezett társadalmi munka	45
2.3. Önálló törvényi szabályozással létrehozott speciális foglalkoztatási formák.....	45
2.3.1. A közfoglalkoztatás.....	45
2.3.2. A szövetkezeti tag munkavégzése	47
2.3.3. A közérdekű önkéntes tevékenység.....	51
2.3.4. Hallgatói jogviszony keretében végzett gyakorlati tevékenység	52
2.3.5. Szakképzési munkaszerződés	55
2.3.6. Háztartási munka.....	57
3. Az Mvt. sajátosságai az atipikus munkaviszonyok szemszögéből.....	59
3.1. Az Mvt. szabályozásának általános jellegzetességei	59
3.2. Az Mvt. és az Mt. közötti összefüggések.....	63
3.3. A távmunkavégzésre vonatkozó speciális munkavédelmi szabályok.....	64
3.3.1. A távmunkavégzés helyszíne	64
3.3.2. Kockázatértékelés távmunkavégzés esetén	65
3.3.3. A távmunkát végző személy munkáltató általi ellenőrzése	65
3.3.4. A távmunkát végző munkavállaló tájékoztatása.....	66
3.3.5. Távmunkavégzés során történt baleset	66
4. Az atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő veszélyek bemutatása és elemzése	67

4.1. Az atipikus munkavégzés veszélyei.....	67
4.1.1. Az atipikus munka és a rosszabb munkavédelmi helyzet közötti összefüggés háttérben álló okok	67
4.1.2. Egyes atipikus munkavégzési formák kockázatai	69
5. Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő kockázatok bemutatása magyar empirikus kutatások alapján.....	78
5.1. Az atipikus foglalkoztatás során bekövetkezett munkabaleseti statisztika vizsgálata	78
5.1.1. A foglalkoztatási jogviszony (B/12)	80
5.1.2. A foglalkoztatási jogviszony jellege (B/13)	101
5.1.3. A munkabaleseti statisztikák elemzéséből levonható következtetések	114
5.2. Az atipikus foglalkoztatás munkavédelmi aspektusai egy munkáltatói kérdőíves felmérés alapján.....	117
5.2.1. Különböző munkaerőforrások igénybevétele	119
5.2.2. Preferenciák az atipikus foglalkoztatásnál	124
5.2.3. A tevékenység jellege és a munkarend	124
5.2.4. Munkavédelmi feladatok ellátásával összefüggő munkáltatói ismeretek	126
5.2.5. Az atipikus munkavégzéssel összefüggő veszélyek felismerése	128
5.2.6. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek, mint választott érték	133
5.2.7. A munkáltatói kérdőívek kiértékelésének összefoglalása	135
5.3. Diákszövetkezeti kérdőíves felmérés eredményei.....	136
6. Az EU munkaerőpiacán jelen lévő új foglalkoztatási formák és munkavédelmi szempontú megközelítései	145
6.1. Az új atipikus foglalkoztatási formák megjelenését és széles körű terjedését befolyásoló tényezők	145
6.2. A platformalapú munkavégzés.....	147
6.3. A legfőbb atipikus foglalkoztatási formák az EU-ban	150
6.3.1. Több munkáltató által létesített munkaviszony.....	151
6.3.2. A munkakör megosztása	152
6.3.3. A Voucher (utalvány) alapú munkavégzés	152
6.3.4. Interim menedzsment	152
6.3.5. Az alkalmi munka.....	153
6.3.6. Az információtechnológiai eszköz alapú mobil munka	153
6.3.7. Coworking, közösségi munkavégzés	154
6.3.8. A portfólió munka	154
6.4. A platform alapú, internetes munkavégzés csoportosítása és jellemzői	154
6.4.1. Algoritmus menedzsment	158
6.4.2. Ételrendelő platformok	159
6.4.3. Uber – fuvarozási szolgáltatás	160
6.4.4. Erotikus szolgáltatást nyújtó platformok	161
6.4.5. Upwork platform.....	161
6.5. A jogalkotás problémája.....	162
6.6. Az új munkavégzési formák munkavédelmi aspektusai és kihívásai	165

6.6.1. Az atipikus, különösen a digitalizáció által érintett foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan azonosított munkavédelmi kihívások.....	169
7. Az EU-n belüli gyakorlatok bemutatása.....	173
7.1. Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos munkavédelmi kihívások lehetséges kezelési módjai, jó gyakorlatok	173
7.1.1. Ciprusi hatósági útmutató a távmunka kezelésére a COVID-19 világjárvány idején ..	173
7.1.2. A skandináv országok munkavédelmi hatóságainak szerepvállalása.....	174
7.1.3. Spanyolország: törvény a futárokról.....	175
7.1.4. Olaszország: A Bolognai Charta	175
7.1.5. Franciaország: A platformmunkára vonatkozó jogi keret	176
7.2. A különböző tagállamok munkaügyi hatóságai és társadalombiztosítási szervei által meg tett intézkedések	176
7.3. Szabályozási elképzelések és tendenciák.....	178
7.4. A lekapcsolódáshoz való jog.....	179
8. Kutatási eredmények és javaslatok.....	184
8.1. A platform alapú munkát végző munkajogi védelme	184
8.2. Kodifikációs javaslatok.....	186
8.3. Javaslatok a munkavédelmi irányítás számára	189
8.3.1. Új ellenőrzési módszerek bevezetése	189
8.3.2. A kommunikáció szükségessége	190
8.3.3. Képzés.....	190
8.3.4. Tudásmegosztás	191
8.3.5. Paradigmaváltás a munkavédelmi irányítás szemléletében	191
8.3.6. Különböző együttműködés formák kialakítása	191
8.4. Szemléletformáló javaslatok	193
8.4.1. A munkáltató gondoskodási kötelezettségének ártértékelése- tájékoztatási kötelezettség pontosítása	193
8.4.2. A munka és a magánélet egyensúlya.....	194
8.4.3. Társadalmi közfelelősségvállalás	196
9. Összefoglalás	197
9.1. Alkalmazkodás az újdonságok üteméhez.....	197
9.2. Jogalkotás vagy soft law?	199
10. A tanulmány eredményeinek közérthető összefoglalása	201
11. Felhasznált források	203
12. Mellékletek	210
1. számú melléklet	210
2. számú melléklet	214
13. Függelék.....	216
1. számú függelék	216
2. számú függelék.....	217

1. Bevezetés

A tanulmány célja azonosítani a napjainkban terjedő különböző atipikus foglalkoztatási formákat, különös tekintettel az ilyen foglalkoztatási formákkal együtt járó különleges munkavédelmi kihívásokra, beleértve az atipikus foglalkoztatással érintett munkavállalókat érő kockázatokat.

A tanulmány külön foglalkozik az atipikus foglalkoztatási formák és az azokat kísérő munkavédelmi kihívások várható irányaival és trendjeivel.

A tanulmány kiemelten foglalkozik az atipikus foglalkoztatási formák változásait kísérő és Magyarországon is megjelenő munkavédelmi feladatok (kockázatok beazonosítása) várható irányaival és trendjeivel.

Tágabb összefüggésben megvizsgálja az Európai Unióban (a továbbiakban: EU) irányadó, a munkaerőpiacon jelen lévő új foglalkoztatási formákat érintő munkavédelmi kihívásokra adott válaszokat, a tagállamok nyújtotta munkavédelmi megoldási módszereket.

Az atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó kockázatok azonosításán túl javaslatokat fogalmaz meg ezen kockázatok csökkentésének lehetséges módszereire a munkavállalókat érő munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések előfordulási gyakoriságának csökkentése érdekében.

A tanulmány eredményeként a jogalkotási javaslatokat (lege lata) fogalmaz meg, kitérve azok indokoltságára és várható előnyös hatásaira is.

Az atipikus munka olyan munkaviszonyokra utal, amelyek nem felelnek meg a teljes munkaidős, rendszeres, határozatlan idejű, egyetlen munkáltatóval hosszú időn át tartó, teljes munkaidős, rendszeres és határozatlan idejű foglalkoztatás standard vagy "tipikus" modelljének. Ez utóbbit viszont úgy határozzák meg, mint társadalmilag biztonságos, teljes munkaidős, határozatlan idejű, normál munkaidőben végzett munkát, amely rendszeres jövedelmet garantál, és a bér munkásoknak szóló társadalombiztosítási rendszereken keresztül biztosítja a nyugdíjkifizetéseket, valamint a betegség és a munkanélküliség elleni védelmet.

Az atipikus munka – többek között - magában foglalja a részmunkaidős munkát, az ideiglenes munkát, a határozott idejű munkát, az alkalmi és idegymunkát, az önfoglalkoztatókat, a független munkavállalókat és az otthoni munkát végzőket. Bár az elmúlt két évtizedben jelentősen nőtt a nem szokványos foglalkoztatásban dolgozók száma, ezeket a munkavállalókat továbbra is "atipikus" foglalkoztatásban dolgozóknak tekintik.

Az atipikus munkavégzésről szóló vitának fontos nemi dimenziója is van, mivel a férfiak aránytalanul nagy arányban vannak jelen a hagyományos munkaviszonyokban, és a munkaerőpiacon egyre több nő dolgozik atipikus körülmények között. A fiatal munkavállalók nagy arányban vállalnak el atipikus munkákat.

A dublini székhelyű Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (a továbbiakban: Eurofound) 2010-ben kutatást végzett az EU-ban a foglalkoztatás atipikus formáiról, például a hat hónapnál rövidebb, határozott idejű szerződésekről, a heti 10 óránál kevesebbet tartó részmunkaidős foglalkoztatásról, a nem írásos szerződésekről és a nulla órá vagy ügyleti munkákról. A kutatás megállapította, hogy bár a nem szokványos munkaformák előfordulása vélhetően növekszik, az atipikus szerződések egyes típusainak használata nagyfokú változatosságot mutat Európa-szerte, amelyet leginkább az egyes országok gazdasági háttere határoz meg. Bár nehéz megbízhatóan meghatározni a tendenciákat, a kutatás azt találta, hogy az atipikus munkaformákat alkalmazó munkavállalók típusai rendkívül változatosak, a nagyon alacsony képzettségű, idegnyellegű szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalóktól a magasan képzett, rövid, feladatra irányuló szerződésekkel foglalkoztatott szakemberekig; nyilvánvaló, hogy e két kategória munkakörülményei gyökeresen eltérnek egymástól.

Ez az eltolódás - a nem állandó munkaszerződések arányának csökkenése és a részmunkaidős, állandó munkaszerződések arányának növekedése - egyformán megfigyelhető a férfiak és a nők körében és minden korosztályban. Bár az egyes ágazatok és foglalkozások között nagy különbségek vannak, ez a tendencia minden országban érvényesül.

2. Az atipikus foglalkoztatási formák azonosítása és a munkajogi szabályok ismertetése

Az "atipikus" gyűjtőfogalom alá azok a foglalkoztatási formák tartoznak, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek a hagyományos (alkalmazotti) munkaviszonytól.

Európában az 1970-es, 1980-as évek óta a gazdasági környezet megváltozása (ütőképesebb, decentralizált szervezetben működő, illetőleg multinacionális vállalatok, kiszervezések, a fejlett adat-átviteli rendszerek kialakulásából eredő helyi és időbeli kötöttségektől mentes munkavégzés) új kihívást jelentett a hagyományos munkaviszony számára. Jogalkalmazási megoldásként megfigyelhető volt az ún. „munkajogból menekülés”¹ jelensége. A foglalkoztatók figyelme a szoros kötöttséget jelentő munkaviszony felől inkább a polgári jogi viszonyban való foglalkoztatás felé fordult minden olyan esetben, ahol a végzendő tevékenység jellege ezt lehetővé teszi. Hazánkban ezt a jelenséget egy másik tényező is indukálta, nevezetesen a munkavégzés közterheinek részben illegális megkönnyítése a munkáltatók számára.

Az atipikus munka (atypical job) kifejezés a 80-as évek elejétől honosodott meg². Az 1990-es években mind az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (a továbbiakban: ILO), mind az EU keretében nemzetközi szintű szabályok születtek az atipikus munka egyes formáiról, pl. a részmunkaidőről szóló 175. sz. ILO-egyezmény, az európai munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek által a részmunkaidőről, határozott időre szóló munkaviszonyról kötött – majd utóbb irányelvbe foglalt – megállapodásai stb. A mindezidáig legutolsó nemzetközi norma a munkaerő-kölcsönzésről 2008-ban született irányelv³. Jelenleg megkezdődtek a platform alapú munkavégzésre vonatkozó irányelvi szabályozás előkészületi munkálatai⁴.

A klasszikus munkaviszony jellemzője tömören a munkavállalói jogi garanciákkal körbeábrázolt függő munkavégzés. A munkaviszony a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt. szabályai)⁵ alapján olyan foglalkoztatásra irányuló jogviszony, amely a munkáltató és munkavállaló közötti munkaszerződéssel, a munkakörrel meghatározott tevékenység rendszeres elvégzésére jön létre. A felek közötti személyi függőséget, alárendeltségi viszonyt a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége és széles körű irányítási, utasítási joga jellemzi. A munkavállaló a rábízott munkát ellenérték fejében, személyesen köteles elvégezni⁶. A munkaviszony jellegű jogviszonyok köre egyre szélesebb hazánkban, ezek jellemzője, hogy a munkaviszonynál több közjogi elemet, kötöttséget tartalmaznak. Ide tartozik 1992 óta a közalkalmazotti jogviszony és a közszolgálati jogviszony, illetve ez utóbbi továbbfejlesztéseként a kormányzati szolgálati jogviszony, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszony, a fegyveres és rendészeti szerveknél, a honvédségnél, az igazságszolgáltatási szerveknél, egyes államigazgatási

¹ Radnay József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. Gazdaság és Jog, 2000/3. 18–21; idézi: Gyulavári Tamás: A szürke állomány Pázmány Press 2014. 127. old

² Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára. MAT által finanszírozott kutatás. Kutatás összegzés, 2000 december (Kutatásvezető: dr. Borbély Szilvia, A kutatási rész tanulmányok készítői: Kozák László, Czuglorné dr. Ivány Judit, Dr. Laky Teréz, Dr. Lux Judit, Dr. Tóth Attila, Ughy Tivadar, Dr. Várnai Zsuzsa)

³ Ld.: 2010. évi XXXII. törvény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 81. ülészakán elfogadott, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 175. számú egyezmény kihirdetéséről

a Tanács 91/383/EGK irányelve (1991. június 25.) a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzés céljából létesített munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről,

a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében),

a Tanács 94/33/EK irányelve (1994. június 22.) a fiatal személyek munkahelyi védelméről,

a Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról,

a Tanács 1999/70/EK irányelve (1999. június 28.) az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról,

az Európai Parlament és Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés egyes szabályairól

⁴ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work / file:///C:/Users/Berces.Kamilla/Downloads/COM_2021_761_1_EN_ACT.pdf Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

⁵ Mt. 42. §

⁶ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1

szerveknél alkalmazott szolgálati, illetve sajátos jogviszonyok. A jogfejlődés másik iránya a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személyek munkaviszonyba kerülése (pl. szakképzésben az oktatók, a kulturális intézmények foglalkoztatottjai). Ezen jogviszonyok területén is előfordulnak – esetenként bizonyos korlátozásokkal – atipikus foglalkoztatási jellemzők.

Tipikus az a határozatlan idejű munkaviszony, amelynek keretében a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel és telephelyén, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végez munkát⁷. Az atipikus foglalkoztatási formák a tipikus munkaviszonytól a következő tényezőkben térhetnek el:

- a felek személye: háromszereplős munkaviszony a munkaerő-kölcsönzés, illetve a szövetkezeteken keresztül megvalósuló tagi munkavégzés; az egyik vagy másik oldali szereplőket többszörözi a többmunkáltatós munkaszerződés, a munkakör megosztása; a munkáltatók körét szűkíti a közfoglalkoztatás, az önkéntes közérdekű munka; sajátos munkáltatói minőségre tekintettel atipikus a köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszony; a munkavállalók sajátossága miatti eltérést jelent a vezető állású, illetőleg a cselekvőképtelen munkavállalókkal létesített munkaviszony, ide sorolható a külföldi munkavállalók foglalkoztatása is;
- a személyi függőség alacsony szintje: a távmunkára, home office-ra, bedolgozásra, behívásos munkavégzésre, önfoglalkoztatásra jellemző;
- elvégezhető munkafeladatok: körük szűkebb a közfoglalkoztatás, bedolgozás, cselekvőképtelen munkavállalóval létesített munkaviszony esetén;
- a jogviszony időtartama: az időszakos foglalkoztatási formák közé tartozik a határozott idejű munkaviszony, alkalmi munka, szezonális munka;
- a munkaidő mértéke, illetve beosztása: részmunkaidős foglalkoztatás, vezető állású munkavállaló munkaidejére vonatkozó rugalmas szabályozás;
- a munkavégzés helye: távmunka, home office, bedolgozás;
- a munkavégzés díjazása: közérdekű önkéntes munkavégzés, közfoglalkoztatás;
- a szerződéskötés módja: platformalapú munkavégzés.

Az atipikus munkavégzések esetenként nem is munkaszerződés kötésével, munkaviszony keretein belül valósulnak meg, hanem sajátos egyéb jogviszonyok jönnek létre, illetve a jogalkotás még keresi a megfelelő jogi megoldásokat a jelenségek kezelésére. Ide kapcsolódik az önfoglalkoztatás kérdésköre, amit szintén – a munkaviszonyhoz képest – atipikus foglalkoztatási formák közé szoktak sorolni, holott ez esetben az eltérés már olyan mértékű, hogy teljesen szétfeszíti a munkaviszony kereteit, minőségileg más munkavégzési formát jelent. A nemzetközi és a magyar szakirodalomban ugyanis az önfoglalkoztatót az önálló munkavégzővel, a független szerződő féllel azonosítják. A tágabb önfoglalkoztató-fogalomba beletartoznak az önálló vállalkozókon túl a gazdaságilag függő munkavégzők, a szűkebb fogalom szerint viszont csak a polgári jogi alapokon (megbízottként, egyéni vagy társas vállalkozóként) munkát végzők sorolandók e körbe⁸. Az önfoglalkoztató kategória újabb fejleménye – a rendelkezésre álló információtechnológiai eszköztár kibővülésével, elsődlegesen a mobiltelefonos applikációk megjelenésével – a platform alapú munkavégzés.

Itt indokolt említést tenni a színlelt szerződés problémaköréről is: elterjedt jelenség, hogy a felek polgári jogi megállapodást kötnek a jellemzői szerint ténylegesen munkaviszonyt megvalósító foglalkoztatásra, amelynek egyik motiváló ereje (a közterhek csökkentésére irányuló szándék mellett) a foglalkoztatás bizonyos rugalmasítása, kötöttségeinek jogszerűtlen módon való kikerülése, a munkáltatók bérköltségének csökkentése, a kockázatok munkavállalókra telepítése (pl. minimálbérre, munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok betartásának „megspórolása”). A jelenség üldözése a foglalkoztatás-felügyeleti és az adóellenőrzés keretei között valósul meg.

A hatóságok jogköre – a jogkövetkezmények alkalmazásának előfeltételeként – kiterjed a jogviszony jogi minősítésére annak tényleges jegyei alapján, melyek a következők:

- alá-fölérendeltségi viszony, széles körű munkáltatói irányítási, utasítási és ellenőrzési jog;
- személyes munkavégzési kötelezettség;
- munkabér fizetése;
- a munkakörként meghatározott feladatok rendszeres elvégzése;

⁷ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1

⁸ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1

- a munkáltató foglalkoztatási, a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége;
- a munkaidő meghatározása;
- a munkavégzés helye;
- a munkáltató munkaeszközeinek és nyersanyagainak felhasználása;
- a biztonságos, egészséges munkavégzés feltételeinek biztosítása⁹.

Mint látható, a felsorolt tényezők nagyrészt átfedésben állnak azokkal, amelyeket az atipikus foglalkoztatási formák alapjellemezőiként fent felsoroltunk.

2.1. Az Mt. hatálya alá tartozó atipikus foglalkoztatási formák

A hazai jogrendben több lépcsőben és több jogforrásba foglaltan jelentek meg az atipikus foglalkoztatásra vonatkozó munkajogi normák.

Bizonyos, a foglalkoztatást rugalmassá tévő elemek kezdettől fogva részei a munkajogi szabályozásnak, így a határozott időre szóló munkaviszony és a részmunkaidős foglalkoztatás olyan „klasszikus” atipikus munkavégzési formának tekinthető, mely megjelent a korábbi Munka Törvénykönyvekben (1967. évi II. törvény, 1992. évi XXII. törvény) is. Az alkalmi munka szabályozása először 1997-ben valósult meg az 1997. évi LXXIV. törvénnyel¹⁰. Hazánk 2004-es EU-hoz való csatlakozását megelőző jogharmonizációs folyamat keretében került sor a korábbi Munka Törvénykönyve [1992. évi XXII. törvény, a továbbiakban: régi Mt.] módosítására. Elsőként a munkaerő-kölcsönzés jogintézményét a 2001. évi XVI. törvény¹¹ vezette be a magyar jogrendbe. A jogharmonizáció következő lépése a határozott időre szóló és a részmunkaidős munkaviszony szabályainak módosítása volt a 2003. évi XX. törvénnyel¹². A 2004. évi XXVIII. törvény¹³ vezette be a távmunka szabályozását, majd a 2011. évi CV. törvénnyel¹⁴ kerültek a régi Mt-be – nem jogharmonizációs indíttatásból – az iskolaszövetkezet és tagja között fennálló munkaviszony sajátos szabályai.

A 2012. július 1-jén hatályba lépett Mt. az atipikus munkaviszonyoknak külön fejezetet szentelt, körüket tovább bővítette, részben a hatályba lépése előtt külön jogszabályban rendezett jogintézmények e törvénybe való beemelésével (egyszerűsített foglalkoztatás, bedolgozás), részben új foglalkoztatási formák (behívásos munkavégzés, több munkáltató, illetve több munkavállaló részvételével létrehozott munkaszerződések) szabályozásával. Az atipikus munkaviszonyokat elsősorban az Mt. XV., a munkaerő-kölcsönzést pedig a XVI. fejezete szabályozza. Egyes atipikus jogviszonyokat máshol is említ az Mt.

Emellett külön törvények rendelkeznek további atipikus foglalkoztatási formákról (közérdekű önkéntes tevékenység, közfoglalkoztatás, egyszerűsített foglalkoztatás). Az Mt-ben megjelenített atipikus munkavégzési formák köre 2016-ban szűkült, amikor a szövetkezeti tagsági viszonyon alapuló munkavégzés szabályai a szövetkezeti törvénybe kerültek át.

Mindebből – figyelemmel az időközben az információtechnológia fejlődésére visszavezethetően megjelenő további újszerű munkavégzési formákra – leszűrhető az a következtetés, hogy az atipikus munkaviszonyok munkajogi szabályozása jelenleg is képlékeny állapotban van.

A következőkben először az Mt-ben szabályozott atipikus munkaviszonyokat tekintjük át. Az Mt. a tipikus munkaviszonyt tekinti alapvetőnek, tehát a most tárgyalt munkavégzési formák mindegyikéhez az szükséges, hogy ezekről, illetve szükséges részleteikről a felek egymással kifejezetten megállapodjanak. A megállapodás – érvénytelenül – történhet akár ráutaló

⁹ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1

¹⁰ 1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről

¹¹ 2001. évi XVI. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

¹² 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról

¹³ 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról

¹⁴ 2011. évi CV. törvény egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról

magatartással is, de mivel az érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkaviszony létrehozatalától számított 30 napon belül¹⁵, ennek elmaradása esetén a foglalkoztatás tényleges jellemzőiből kell kiindulni annak értékelésénél, hogy tipikus vagy atipikus munkaviszonyról van-e szó adott esetben.

Az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó munkajogi szabályokat azért kívánjuk részletesen bemutatni, mert a foglalkoztatással kapcsolatos kiterjed szabályozás lehetőség (felek megállapodásának terjedelme, a kollektív szerződés számára biztosított eltérés lehetősége), illetve a munkáltató számára biztosított, egyoldalú lehetőségek a jogviszony formálására növeli a foglalkoztatási státusz bizonytalanságát és egy esetleges munkavállaló jogérvényesítést megnehezíti vagy kizárja.

2.1.1. A részmunkaidős munkaszerződés

A részmunkaidő a teljes munkaidőnél (napi 8 óra) rövidebb szerződéses munkaidőben való foglalkoztatást jelenti, a munkaidővel arányos munkabérért.

A hazai szabályozás nemzetközi jogi alapját egyfelől a 2010. évi XXXII. törvénnyel¹⁶ a magyar jogrendbe beiktatott részmunkaidőről szóló 1998-as 175. sz. ILO-egyezmény (1998), másfelől a Tanács 1997. december 15-i, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló 97/81/EK irányelve képezi. A nemzetközi normák egyrészt a részmunkaidős munkavállalókat megillető, garanciális szabályokat fogalmaznak meg (többek közt a védelmükre, a díjazásukra, valamint az egyenlő bánásmódra vonatkozóan), másrészt előírják, hogy intézkedéseket kell tenni a részmunkaidős foglalkoztatás akadályainak felszámolása, illetve e foglalkoztatási forma támogatása érdekében.

A nemzetközi normákkal harmonizáló hazai szabályozás szerint részmunkaidő csak külön munkaszerződéses kikötés esetén alkalmazható, amikor is a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg. Ha a munkaszerződés a részmunkaidőre való utalást nem tartalmazza, ám a munkaidő mégis rövidebb az általános teljes munkaidőnél (napi 8 óránál), akkor ún. rövidebb teljes munkaidőről van szó, amelynek esetében a munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai nem a ledolgozott, hanem a teljes munkaidővel arányosak. Az „adott munkakörre irányadó teljes munkaidő” megjelölésnek a törvényszövegben azért van jelentősége, mert ez pl. a készenléti jellegű munkakörben 12 óra lehet, e munkakörben tehát egy 8 órás munkaidő részmunkaidőnek minősül.

Színlelt részmunkaidőről van szó akkor, ha a felek a részmunkaidőt kikötötték ugyan a munkaszerződésben, de a munkavégzés ténylegesen teljes munkaidőben történik. A bírói gyakorlat szerint, ha teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részmunkaidőre kötött munkaszerződése, színlelt megállapodása semmis, azt a leplezett megállapodás alapján kell megítélni [Mt. 27. § (2) bekezdés]. A munkavégzés tényleges napi időtartamát a peres eljárásban a munkavállaló érdekében áll bizonyítani [a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 265.§ (1) bekezdés]. Ha a munkáltató a munkavállalót a részmunkaidőre kötött munkaszerződés ellenére teljes munkaidőben foglalkoztatta a munkavállaló – tényállástól függően – nem csupán a teljes munkaidős foglalkoztatás megállapítását és elmaradt munkabére megfizetését kérheti, hanem vagylagosan lehetősége van arra is, hogy – választása szerint az Mt. 107. §-a szerint rendkívüli munkaidőnek minősülő munkaórákra az Mt. 143. § (2) bekezdése szerint bérpótlékot igényeljen¹⁷.

A részmunkaidő alkalmazása kizárólag a munkavállaló döntésétől függ abban az esetben, ha a munkáltatónak 4 évesnél kisebb gyermeke van, vagy legalább 3 gyermeket nevel és a legkisebb gyermeke nem érte el a 6 éves kort. A törvény szerint ebben az esetben a munkáltató a munkavállaló kérésére köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani¹⁸. A bírói gyakorlat ezzel kapcsolatosan tisztázta, hogy a munkáltató az Mt. 61. § (3) bekezdése alapján csak az általános teljes napi munkaidő felére

¹⁵ Mt. 44. §

¹⁶ 2010. évi XXXII. törvény a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 81. ülészakán elfogadott, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 175. számú egyezmény kihirdetéséről

¹⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, 1.1 és 1.2 összegző megállapítás

¹⁸ Mt. 61. § (3) bek.

vonatkozó munkavállalói ajánlat elfogadására köteles, egyéb esetekben a részmunkaidő mértékéről a feleknek az Mt. 58. §-a szerint a munkaszerződés-módosításában meg kell állapodniuk¹⁹.

A részmunkaidő Mt-ben is nevesített egyik sajátos formája a kizárólag szombaton és vasárnap teljesítendő részmunkaidő, a másik a „behívás” alapján történő munkavégzés.²⁰

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló az általános teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval azonos napnyi szabadságra jogosult, csak esetében egy szabadság-napra kevesebb munkaidő eshet, illetve a szabadság idejére járó díjazás is alacsonyabb²¹.

2.1.2. A határozott idejű munkaszerződés

A határozott idejű foglalkoztatás magyar szabályozása a Tanács 1999. június 28-i, az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70/EK irányelvének megfelelő.

A határozott idő kikötésének lényege: a munkaszerződés megkötésekor vagy módosításakor a szerződésben előre meghatározott időpontban külön aktus (felmondás, közös megegyezés) nélkül, mintegy automatikusan megszűnik a munkaviszony. A munkaviszony határozott időre szóló voltáról a munkaszerződésben a feleknek kifejezetten rendelkezniük kell, ennek hiányában ugyanis határozatlan idejűnek kell tekinteni a munkaviszonyt. Határozott időtartamra kötött munkaviszony esetén a munkaviszony a felek erre irányuló akaratnyilatkozata nélkül, objektív körülmények bekövetkezésével automatikusan megszűnik²². Az előzetes megállapodásra tekintettel a munkáltatót a munkaviszony megszűnésével kapcsolatban sem indoklási, sem a jogorvoslat lehetőségére vonatkozó kioktatási kötelezettség nem terheli. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja kiemeli, hogy ha a munkáltató a határozott idő lejártakor tájékoztatást ad át a munkavállalónak a munkaviszony megszűnéséről, az nem minősíthető joghatást kiváltó egyoldalú munkáltatói intézkedésnek. Olyan jognyilatkozat esetén, amely nem keletkeztet jogot vagy kötelezettséget, nem merülhet fel a joggal való visszaélés lehetősége sem²³. A határozott idejű munkaszerződés megszűnéséhez nem kapcsolódik felmondási idő és végkielégítés²⁴.

Mivel a határozott idejű foglalkoztatás egzisztenciális szempontból kedvezőtlen a munkavállalónak, a szabályozás célja egyfelől kiszámíthatóságot vinni a helyzetbe, másfelől azt meggátolni, hogy az atipikus elem tipikussá, vagyis a határozott időre történő foglalkoztatás a munkaszerződés korlátlanul érvényesülő alaptípusává váljon. Az 1999/70/EK irányelvvel kihirdetett Keretmegállapodás háromféle szabályozási eszközt nevesített ennek érdekében: a nemzeti szabályozás meghatározhatja a határozott idejű munkaszerződés megújítását alátámasztó objektív okokat, vagy az egymást követő határozott idejű munkaviszonyok összesített maximális időtartamát, illetőleg a hosszabbítások számát²⁵. A magyar jog ebből a második eszközt alkalmazza, bár a meghosszabbítási indokok szűkítésének eszközével is él.

A kiszámíthatóság érdekében a határozott idejű munkaszerződés megszűnésének időpontját a szerződésben naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni, de ez utóbbi esetben a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag valamelyik fél akaratától. A Kúria értelmezése²⁶ szerint a határozott idő „más alkalmas módon” történő kikötése nem bontó feltételnek, hanem időhatározásnak minősül. Bontó feltétel esetén a szerződés megszűnése előre nem látható, bizonytalan eseménytől, vagy kizárólag a munkáltató akaratától teszi függővé a munkaviszony megszűnését, így elkerülve a felmondás által biztosított munkavállalói jogvédelmet. Az időhatározásról szóló kikötésnek viszont a felek akaratától függetlennek, bizonyosan bekövetkezőnek és kalkulálhatónak kell lennie. Tehát jogellenes, ha a munkáltató egyoldalú

¹⁹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, 1.3 összegző megállapítás

²⁰ Mt. 92. § (4)-(5) bek.

²¹ Mt. 92. § (5) bekezdés

²² BH 2021.51

²³ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.6 pont (Mfv.X.10.114/2020/8.)

²⁴ Mt. 63. § (1) bek. c) pont, Mt. 196. §

²⁵ 1999/70/EK irányelv 5. szakasz 1. pont

²⁶ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.1 pont

döntése szerinti, vagy általában „a munkáltató üzleti igényeinek megfelelő”, közelebből meg nem határozott időpont szerepel a kikötésben – ez valósult meg például abban az esetben, amikor a külföldi munkavégzésre kötött munkaszerződés szerint „a munkaviszony a külföldről történő hazarendeléssel” (mely egyoldalú munkáltatói döntést jelentett) szűnt meg. Jogszerűnek bizonyult viszont az adott munkakörre vonatkozó megrendelés állománya lecsökkenéséig, vagy megszűnéséig szóló időkikötés²⁷.

A munkáltató a kiszámíthatóság érdekében köteles a munkavállalót előre tájékoztatni a munkaviszony várható tartamáról is abban az esetben, ha nem konkrét dátum került a szerződésbe. Például a tartós távollét (fizetés nélküli szabadságon) lévő munkavállaló helyére határozott időre felvett személyt tájékoztatni kell a fizetés nélküli szabadság várható lejártáról. Ettől még a jogviszony megszűnése ténylegesen a tájékoztatásban foglalt időpont előtt is bekövetkezhet (pl. a gyermekgondozási ellátásban részesülő kismama úgy dönt, hogy hamarabb visszatér a munkakörébe). A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja megállapítása²⁸ szerint a tájékoztatásból – másik oldalról – az következik, hogy amennyiben az objektív körülmény az előre közölt időpontban mégsem következik be, a munkaviszony ennek alapján nem alakul át határozatlan idejűvé.

A határozott idejű munkaviszony tartama az Mt. szerint legfeljebb 5 év lehet, beleértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszony egybeszámított időtartamát is. Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély (pl. harmadik országbeli személy esetén munkavállalási engedély) szükséges, akkor 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 5 évet is meghaladhatja.

Ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően továbbra is munkát végez, innentől a felek között érvénytelen munkaviszony áll fenn, melyet a munkáltató köteles azonnali hatállyal megszüntetni, kivéve, ha az érvénytelenség okát a felek elhárítják, például a munkaszerződést határozatlan időtartamúvá módosítják. Nem jelenti tehát a továbbdolgozás a munkaviszonynak automatikusan határozatlan idejűvé módosulását (ellentétben a régi Mt. szabályával²⁹). Töretlen a bírói gyakorlat abban, hogy amennyiben a felek között megkötött munkaszerződés határozott időre való kikötése érvénytelen, a felek közötti munkaviszony határozatlan időre jött létre³⁰. A munkavállaló tehát a jogellenes munkaviszony megszüntetése esetén járó jogkövetkezmények iránt pert indíthat, ha a munkaszerződésben az érvénytelenül kikötött határozott időtartam eltérése hivatkozással nem foglalkoztatják tovább³¹.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő 6 hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges és a határozott időről szóló megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Ezzel a joggal való visszaélés³² első fordulata – mások jogos érdekeinek csorbítása – külön, kifejezett nevesítésére került sor a határozott idejű munkaszerződések kapcsán. Például egy meghatározott projekt meghosszabbítása esetén az e célból felvett munkavállaló munkaviszonya meghosszabbítható. A megrendelésekhez igazodó határozott idejű foglalkoztatáshoz fűződő jogos munkáltatói érdek fennállása esetén a munkaszerződésben a határozott idő kikötése, illetve annak meghosszabbítása nem jogellenes³³. De nélkülözi a jogos érdeket például, ha a hosszabbítások révén a munkáltató valójában a törvényes felső határon túl meghosszabbított próbaidőt kíván a gyakorlatban megvalósítani³⁴, vagy ha a teherbe esett munkavállalójától kíván egyszerűen megszabadulni, illetve a határozott idő kikötésének más célja nincs, mint hogy a felmondás költségeit kívánja megtakarítani. A köznevelés, szakképzés területén

²⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.1 pont

²⁸ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.1 pont

²⁹ régi Mt. 79. §

³⁰ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.2 pont

³¹ BH 2016.286

³² Mt. 7. § (1) bekezdés

³³ BH 2013.77

³⁴ BH 2007.388

bizonyos munkáltatóknál gyakori, szinte „rendszeres” az a megoldás, hogy nem határozatlan időre, csak a tanítási évre (a nyári szüneten kívüli szorgalmi időszakra) létesítik a munkaszerződéseket, majd két jogviszonyon kívül töltött hónap után szeptember 1-jétől a felek újrakötik a megállapodásokat. Ezekben az esetekben a munkaszerződés részbeni, a határozott időre vonatkozó kikötését illető érvénytelensége állapítható meg, és a szerződést a főszabály³⁵ szerint határozatlan idejűnek kell tekinteni.

Fontos kiemelni, hogy a munkáltatói jogos érdek fennállása és a munkavállaló jogos érdekének csorbításától történő tartózkodás külön-külön vizsgálandó, és bármelyik szabály megsértése a meghosszabbítás jogellenességét fogja eredményezni. A Kúria szerint még abban az esetben is, ha a munkáltató tudja a munkaszerződés meghosszabbításával kapcsolatos jogos érdekét igazolni, lehetősége van a munkavállalónak arra, hogy saját jogos érdeke csorbítását bizonyítsa a perben³⁶.

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye szerint abban az esetben, ha a munkavállaló a határozott idő lejártát követően tovább dolgozik, a munkaviszony nem alakul át határozatlan idejű munkaviszonnyá, hanem a jogviszony minősítése szempontjából a felek akaratát kell vizsgálni³⁷.

A határozott idejű munkaviszony nem csupán a határozott idő lejártával szűnhet meg, de lehetőség van annak megszüntetésére is, közös megegyezéssel, felmondással, illetve azonnali hatályú felmondással.

A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Határozott időre szóló munkaviszony felmondása esetén e lépését mindkét fél – a munkavállaló is – indokolni köteles. A munkavállaló részéről a felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna³⁸. A kúriai joggyakorlat-elemző csoport álláspontja³⁹ szerint e felmondási jog lehetőség a munkavállaló számára, hogy pl. egészségi állapotára, személyi vagy családi körülményeiben bekövetkezett változásra tekintettel határozott idő lejártát megelőzően megszüntesse a munkaviszonyát; arra viszont nem alkalmas, hogy a munkáltatói jogsértés esetén éljen vele. Ez esetben a másik fél jogsértése miatti azonnali hatályú felmondás⁴⁰ alkalmazható.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással a következő esetekben szüntetheti meg:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik⁴¹.

A kúriai joggyakorlat-elemző csoport tagjai között eltérő álláspont alakult ki az Mt. 66. § (8) bekezdés a) pontjának értelmezése körében. Az egyik álláspont szerint az Mt. hivatkozott rendelkezései az általános szabályok helyébe lépett önálló felmondási okokként értelmezhetők, vagyis önmagában a felszámolási- és csődeljárás megindítása alapot adhat a határozott időre kötött munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. A másik álláspont szerint az Mt. rendelkezése csupán időtartamot jelöl, mellette alkalmazni kell a munkáltatói felmondás indokolására vonatkozó általános előírásokat (ti. hogy a felmondásra csak a munkáltató működésével, vagy a munkavállaló magatartásával, képességével összefüggő okból⁴² kerülhet sor). Vizsgált ügy hiányában e kérdésben a joggyakorlat-elemző csoport nem foglalt állást, azonban egységes volt az álláspontja abban, hogy célszerű lenne a jogszabályi rendelkezés pontosítása, vagy kiegészítése⁴³.

³⁵ Mt. 45. § (2) bekezdés

³⁶ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.2 pont

³⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.2 pont

³⁸ Mt. 67. § (1) bekezdés

³⁹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.6 pont

⁴⁰ Mt. 78. §

⁴¹ Mt. 66. § (8) bek.

⁴² Mt. 66. § (2) bek.

⁴³ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.6 pont

A határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondása esetén az egyéb általános felmondási szabályokat is alkalmazni kell, vagyis a munkavállalót az Mt. 68-70. §-ai szerint felmondási idő, az Mt. 77. §-ában foglalt jogszerző idő után végkielégítés illeti meg. A munkavállaló munkaviszonya felmondással nem szüntethető meg az Mt. 65. § (3) bekezdésében foglalt esetekben.

A határozott idejű munkaviszony felmondására sor kerülhet akkor is, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. A COVID-19 világjárvány, mint elháríthatatlan külső ok vizsgálata kapcsán jutott arra a következtetésre a kúriai joggyakorlat-elemző csoport, hogy a „vis maior” helyzet önmagában nem, csak a munkáltató működésére és az adott munkavállaló munkaviszonyára gyakorolt hatásával együttesen adhat alapot a munkaviszony megszüntetésére. A munkaviszonyok esetében azonban az elháríthatatlan külső ok mibenléte nem határozható meg általános jelleggel, vagyis nem független az adott munkáltató tevékenységétől. Ebből következően egy ilyen természeti, vagy emberi eredetű elháríthatatlan külső ok bekövetkezése esetén azt kell vizsgálni, hogy ez az esemény hatott-e és milyen mértékben a munkáltató működésére (pl. eltérő a járvány hatása egy mozinál, illetve egy házhozszállítást is vállaló étteremnél). Abban az esetben, ha ez a negatív hatás jelentős, a munkáltató gazdálkodását érdemben befolyásolja, további lépésként azt kell vizsgálni, hogy az adott munkavállaló munkaviszonyának fenntartását ez a helyzet lehetetlenné teszi-e⁴⁴.

A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart⁴⁵.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással is megszüntetheti, mégpedig indoklás nélkül⁴⁶, azonban a munkavállalónak 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díját köteles megfizetni.

2.1.3. A munkaerő-kölcsönzés

Az Európai Parlament és a Tanács munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK irányelvének átvételére 2001-ben került sor.

A munkaerő-kölcsönzés egy több szerződésből álló jogi konstrukció, amelynek egyik eleme egy atipikus munkaviszony, amely a kölcsönbeadó és a munkavállaló között kifejezetten abból a célból jön létre, hogy a kölcsönbeadó a kölcsönvevőnek – a közöttük létrejött megállapodás alapján – a munkavállaló munkaerejét átmenetileg átengedje⁴⁷. A másik szerződés a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között polgári jogi (vállalkozási) jogviszony, amely alapján a kölcsönvevő munkáltató a foglalkoztatás átengedéséért ellenértéket fizet a kölcsönbeadónak. A kölcsönbeadás lényegében a munkáltatói feladatok egy részének kiszervezése a kölcsönvevő munkáltató részéről, aki ezeket, mint szolgáltatást veszi igénybe a kölcsönbeadótól. Eredetileg tehát a jogintézmény arra jött létre, hogy – különösen átmeneti nagyobb munkaerőigény esetén – megkönnyítse a kölcsönvevő helyzetét egy olyan másik munkáltató bevonása által, akinek a tevékenysége kifejezetten és profi módon, üzletszerűen a munkáltatói feladatok szolgáltatásként történő ellátására irányul.

Ez a munkaerő-átengedési elem más munkajogi jogintézményeknél is előfordul, ezért az elkülönítés különösen a szerződés minősítése, a színlelt szerződés problémaköre szempontjából lehet jelentős. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja elvi megállapítása szerint a munkajogi gyakorlatban jellemzőnek tekinthetők azok az ügyek, amelyekben a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során kerül sor a jogviszony minősítésére és a munkáltató a közigazgatási határozat felülvizsgálata iránt indított perben vitatja a hatóság határozatát⁴⁸.

Például maga a munkáltató a munkavállalóját más munkáltatóhoz munkavégzés céljából kirendelheti, ez a munkaszerződéstől a munkáltató egyoldalú utasítása alapján ideiglenes eltérés egyik esete⁴⁹. A munkaerő-kölcsönzéstől ez abban különbözik, hogy egyfelől olyan munkavállalóról

⁴⁴ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, II.6 pont

⁴⁵ Mt. 65. § (1) bek., 69. § (5) bek.

⁴⁶ Mt. 79. § (1) bek. b) pont

⁴⁷ Mt. 214. § (1) bek. a) pont

⁴⁸ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, V. pont

⁴⁹ Mt. 53. §

van szó, akit nem csak a kölcsönzés céljára alkalmaznak, hanem elsődlegesen magának a kirendelő munkáltatónak végez munkát; másodsorban a más munkáltatónál való munkavégzés kivételes, ideiglenes jellegében; harmadrészt abban, hogy a munkavállaló átengedéseért a másik munkáltatótól ellenérték nem kérhető, hiszen ekkor nyilvánvalóan a munkaerő-kölcsönzés szabályainak megkerüléséről lenne szó. Míg a kirendelés általában az egy vállalatcsoportba tartozó munkáltatók között történik, addig munkaerő-kölcsönzés esetén kifejezetten tiltott, hogy a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő egymással tulajdonjogi viszonyon keresztül kapcsolatban álljanak egymással⁵⁰.

A munkaerő átengedése valósul meg a szövetkezet tagjának harmadik személy részére történő munkavégzése esetén is, amelyet 2012-től az Mt., ma már azonban a szövetkezetekről szóló törvény⁵¹ szabályoz. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja atipikus munkaviszonyokra vonatkozó vizsgálata kiemelte, hogy egy foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés során született határozat bírósági megtámadásával kapcsolatos ügyben felmerült tényállás szerint egy szociális szövetkezet a tagjait „feladatellátási megállapodás” alapján más munkáltatónál foglalkoztatta. A foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés keretében meghozott határozatok megállapították, hogy a felperesek munkaerő-kölcsönzés leplezésére irányuló megállapodást kötöttek, hiszen az Mt. hatálya alá tartozó munkaerő-kölcsönzés alanya kizárólag munkaviszonyban álló személy lehet, szövetkezeti tag nem. A szövetkezet nem rendelkezett engedéllyel a munkaerő-kölcsönzésre, tagjainak munkaerejét pedig még engedély birtokában sem használhatta kölcsönzés céljára, mivel a szövetkezeti törvény⁵² szerint csak álláskeresőként nyilvántartott vagy közfoglalkoztatott személy tag létesíthet ilyen módon tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt⁵³. A munkaerő-kölcsönzésnek minősítés megítélését érintette az az ügy⁵⁴ is, amelyben a bíróság leszögezte, hogy a munkavállalók ellenérték fejében, munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítése során az Mt. XVI. fejezet munkaerő-kölcsönzést szabályozó rendelkezéseire figyelemmel kell eljárni. E rendelkezések a polgári jogviszonyban álló felek szerződési, típusválasztási szabadsága alapján sem mellőzhetők.

A munkaerő-kölcsönzést a több munkáltató által létesített munkaviszonnyal összehasonlítva, utóbbi esetben egyetlen munkaviszony áll fenn, amelyben a munkáltatói oldalon többen szerepelnek; kölcsönzés esetén viszont csak a munkavállaló és a kölcsönbeadó munkáltató között létesül munkaviszony, míg a kölcsönbeadó munkáltató a kölcsönvevő munkáltatóval a polgári jog szabályai szerint külön szerződik. A kölcsönvevő és a munkavállaló között pedig nincs szerződéses kapcsolat.

A munkaerő-kölcsönzést tilos bizonyos más atipikus formákkal együtt alkalmazni. A behívás alapján történő munkavégzés, a munkakörmegosztás, a több munkáltató által létesített, a bedolgozói munkaviszony szabályai nem alkalmazhatók, és cselekvőképtelen munkavállalóval sem létesíthető munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszony⁵⁵.

Végül említést kell tenni a munkaerő-kölcsönzés és a magán-munkaközvetítés elkülönítéséről is: érvénytelen az a megállapodás, amely alapján a munkavállalónak a kölcsönbeadó javára díjazást kell fizetni a kölcsönzésért vagy a kölcsönvevővel történő jogviszony létesítésért⁵⁶. Díjazást a kölcsönbeadó csak a kölcsönvevőtől fogadhat el.

Az üzletszerűsége tekintettel a munkaerő-kölcsönzést a többi atipikus munkaviszonynál szélesebb körű, a munkavállalót védő garanciális elemekkel rendelkező szabályanyag rendezi.

Garanciális elem elsősorban is az, hogy csak bizonyos többletfeltételeknek megfelelő munkáltató léphet fel kölcsönbeadói, „profi munkáltatói” szerepben. Kölcsönbeadó az a munkáltató tehát, amelyik a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót a kölcsönvevő irányítása alatt munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi. Kölcsönbeadó lehet

⁵⁰ Mt. 217. § (1) bek.

⁵¹ 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről

⁵² 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről, 18. § (3) bek.

⁵³ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, V. pont

⁵⁴ Kúria Mfv. III. 10.247/2017

⁵⁵ Mt. 222. § (3) bek.

⁵⁶ Mt. 216. § (3) bek. b) pont

- az az EGT-államban székhellyel rendelkező vállalkozás, amely a rá irányadó jog szerint munkaerő-kölcsönzést folytathat, vagy
- az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság vagy – a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában – szövetkezet, amelyet az állami foglalkoztatási szerv (kölcsönbeadó székhelye szerint illetékes kormányhivatal), mint a külön jogszabályban⁵⁷ meghatározott feltételeknek megfelelő munkáltatót, munkaerő-kölcsönzőként nyilvántartásba vett⁵⁸. A nyilvántartásba vételi feltételek közé tartozik:
 - a cégjegyzékbe való bejegyzés vagy más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel,
 - létesítő okirat, mely a munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza,
 - legalább heti 20 órában munkaviszony keretében meghatározott végzettséggel vagy szakmai képesítéssel, gyakorlattal rendelkező személy foglalkoztatása,
 - megfelelő irodahelyiséggel rendelkezés,
 - 15 millió forintos vagyoni biztosíték letétbe helyezésének igazolása,
 - köztartozásmentes adózói adatbázisban⁵⁹ való szereplés.

Ha a kölcsönbeadó nem szerepel a nyilvántartásban, vagy abból törlik, az általa kölcsönzésre kötött munkaszerződés is érvénytelenné válik.

Garanciát jelent továbbá, hogy a kölcsönbeadónak kifejezetten munkaerő-kölcsönzés céljából kell munkaviszonyt létesítenie a munkavállalóval, tehát a munkavállalónak eleve tudatában kell lennie annak, hogy az általános szabályok szerinti munkaviszonytól egy jelentősen eltérő konstrukció keretei között kerül sor a foglalkoztatására. A kölcsönzésre szóló munkaviszony a tipikus munkaviszonytól ugyanis elsősorban abban tér el, hogy a munkaszerződés ez esetben csak egy keretmegállapodás, amelyben az alapbér mellett a vállalt munkavégzés jellegét kell meghatározni. A konkrét betöltendő munkakör majd akkor válik világossá, amikor a kikölcsönzésre sor kerül. A kikölcsönzés feltételeiről – a kölcsönvevő munkáltató adatairól, a kikölcsönzés kezdetéről, a munkavégzés helyéről, a kölcsönvevőnél irányadó munkarendről, a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkört gyakorló személyéről, a munkába járás, a szállás és az étkezés feltételeiről – ezt megelőzően ad tájékoztatást a munkavállaló számára a kölcsönbeadó⁶⁰. A toborzás és kiválasztás, interjúztatás, a beléptetéshez kapcsolódó bejelentési és adminisztrációs kötelezettségek teljesítése a kölcsönbeadó szolgáltatásainak részét képezik.

A kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben meg kell állapodni:

- abban, hogy a munkaszerződés kölcsönzés céljából jön létre,
- a munkavégzés jellegében (például „adminisztratív feladatok”, tehát nem szükséges munkakört megjelölni) és
- az alapbérben, továbbá
- a kölcsönbeadó köteles tájékoztatni a munkavállalót a nyilvántartásba vételi számáról⁶¹.

Ha a fentiekben változás áll be, a munkavállalót ismételtén tájékoztatni kell.

A munkaerő-kölcsönzés atipikus jellegét az is mutatja, hogy a kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet. Az öt évbe – meghosszabbított vagy több ismétlődő kikölcsönzés esetén – bele kell számítani a meghosszabbításokat, továbbá az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belüli ismételt kikölcsönzés időtartalmát. A szabályozás célja az, hogy a munkaerő-kölcsönzés az átmeneti munkaerő-igény kielégítésének eszköze maradjon, ha tartós foglalkoztatásról van szó, azt a tipikus munkaviszony szabályai alkalmazásával maga a kölcsönvevő oldja meg. Ezt szolgálja az a kiskaput bezáró rendelkezés is, miszerint a kikölcsönzés időtartamát az ugyanazon munkavállaló és ugyanazon kölcsönvevő közötti viszonylatban kell figyelembe venni, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés ugyanazzal vagy más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósult meg⁶², valamint az a rendelkezés, amely értelmében a munkaviszony megszűnését vagy megszüntetését követően a kölcsönvevővel való jogviszony létesítési tilalmat vagy korlátozást előíró megállapodás érvénytelen⁶³. A kölcsönvevővel fennálló alap-munkaviszony ugyanakkor akár határozatlan időre is szólhat (bár gyakori, hogy a

⁵⁷ 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítési tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről

⁵⁸ Mt. 215. §

⁵⁹ adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 260. §

⁶⁰ Mt. 218. § (3) bek.

⁶¹ Mt. 218. § (1)-(3) bek.

⁶² Mt. 214. § (2) bek.

⁶³ Mt. 216. § (3) bek. a) pont

kölcsönbeadó csak akkor köt munkaszerződést, ha már tudja: a munkavállalót hova, mennyi időre tudja kikölcsönözni).

A kölcsönzési tilalmak közé tartozik a sztrájkötés (azaz a munkavállaló kölcsönzése sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére), a visszakölcsönzés (az az eset, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya legfeljebb 6 hónapja szűnt meg), a továbbkölcsönzés (a kölcsönvevő által a munkavállalónak más munkáltatónál történő munkavégzésre való kötelezése)⁶⁴. A bírói gyakorlat⁶⁵ szerint a munkaerő továbbkölcsönzésének tilalmába ütközik, ha a munkaerő-kölcsönzésre kötött munkaszerződésben nem a kölcsönvevő, hanem egy harmadik munkáltató telephelyét jelölik meg a munkavégzés helyeként, és a munkavállalók tényleges foglalkoztatása is ott történik. A sztrájk alatti kölcsönzés tilalmával kapcsolatosan a bírói gyakorlat⁶⁶ megállapította, hogy a sztrájkvtv.⁶⁷ kifejezetten és általában nem tiltja a sztrájk idején új munkavállalók felvételét, az Mt. is csak a kölcsönzés címén történő alkalmazást tiltja a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítésére.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti polgári jogi jogviszonyról szóló szerződést kötelező írásba foglalni, és annak tartalmaznia kell

- a kölcsönzés lényeges feltételeit (pl. annak időtartamát, az elvégzendő munka jellegét, a munkavégzés helyét, a munkavállalókra vonatkozó speciális feltételeket, mint pl. a büntetlen előélet, a díjazás és juttatások szabályait);
- a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását⁶⁸.

A megállapodás lényeges tartalmi eleme a kölcsönzési díj, amelynek minimális mértékét jogszabály állapítja meg. Ennek mértéke egy munkavállaló vonatkozásában nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) vagy a garantált bérminimum, egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényben (a továbbiakban: Efo.tv.) meghatározott minimális bér, valamint az ezeket terhelő közteher együttes összege⁶⁹.

A két munkáltató közötti megállapodást érintően a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja idéz egy elvi jelentőségű ügyet⁷⁰, amelyben két gazdasági társaság között fennálló üzemeltetési szerződés alapján megvalósult foglalkoztatást minősített a bíróság munkaerő-kölcsönzésnek. Az ítélet indokolása szerint a szerződési szabadság nem jelenti azt, hogy a polgári jogi jogviszonyban álló, munkaviszonyban foglalkoztatott személyek munkavégzésre történő átengedéséről és átvételéről, foglalkoztatásáról megállapodást kötő felek a munkajogi szabályokat figyelmen kívül hagyhatják⁷¹.

A kölcsönzött munkavállaló felett a munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja⁷²; a megosztás mikéntje részben a törvényen, részben a felek megállapodásán múlik. Mivel a munkavégzés a kölcsönvevőnél történik, őt terhelik a foglalkoztatás kötelezettsége⁷³ és az ehhez kapcsolódó munkavédelmi feltételek biztosításával kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek (a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, amely testi alkata, egészségi állapotára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár, biztosítani kell a munkakörü alkalmassági vizsgálaton való részvételt, a munkavállaló várandóssága esetén a munkafeltételeket és a munkaidő-beosztást módosítani, fogyatékosága esetén pedig az ésszerű alkalmazkodás feltételeit kell biztosítani). A munkaidővel, pihenőidővel (beosztásával, kiadásával) és ezek nyilvántartásával kapcsolatos kötelezettségeket a megállapodás szerinti munkáltató teljesíti.

A munkabér fizetésével kapcsolatos munkáltatói jog (és egyben kötelezettség) a kölcsönbeadóé, hiszen ő vállalta a bérfizetést a munkaszerződésben. Nem tehető különbség a kölcsönvevő „saját” és „kölcsönzött” munkavállalói között az alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében;

⁶⁴ Mt. 216. § (1) bek.

⁶⁵ LB 1641/2007. számú munkaügyi elvi határozat

⁶⁶ Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2013. KMK véleménye

⁶⁷ a sztrájkokról szóló 1989. évi VII. törvény

⁶⁸ Mt. 217. § (1) bek.

⁶⁹ 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről 9/A. §

⁷⁰ Kúria Mfv.10.247/2017/6. számú ítélet

⁷¹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, V. pont

⁷² Mt. 214. § (1) bek. d) pont, 217. § (1) bek.

⁷³ Mt. 214. § (1) bek. c) pont, 218 § (4) bek.

így főszabály szerint tehát a kölcsönzött munkavállalónak is ugyanazt a díjazást kell kapnia a kikölcsönzés legelső napjától, mint a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját alkalmazottjának. Ez alól kivétel, ha az alkalmazott munkavállaló korábban munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősült, vagy bizonyos privilegizált (önkormányzati tulajdonú, vagy közhasznú tevékenységet végző) kölcsönvevőnél dolgozik, illetve, ha határozatlan időtartamú munkaszerződéssel bír és a kikölcsönzések között is kap valamilyen díjazást⁷⁴. A fél év (183 nap) számításakor megfelelően alkalmazni kell azt a szabályt, amely az azonos kölcsönvevőhöz történő kikölcsönzések időtartamának összeszámításáról szól, azaz a kikölcsönzés megszakításával és újratekintésével nem lehet az egyenlő bérezés szabályát megkerülni⁷⁵. A munkabéren kívüli juttatások tekintetében a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodhatnak arról, hogy ezeket a munkavállaló közvetlenül a kölcsönvevőtől kapja⁷⁶. A bírói gyakorlat⁷⁷ szerint a kölcsönvevő kollektív szerződésében szabályozott egyes jogosultságok, kötelezettségek akkor vonatkoztathatók a kikölcsönzött munkavállalóra, ha a kölcsönbeadó és munkavállalója közti munkaszerződés erre kiterjed. Eltérő megállapodás hiányában a kölcsönbeadó viseli a munkavégzéssel kapcsolatos szükséges és indokolt költségeket is⁷⁸, így különösen a munkavállaló utazási költségeit és a munkavégzéshez szükséges alkalmassági vizsgálat díját.

Az egyenlő bánásmód jegyében a kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára az első naptól biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket. Ilyen munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

- várandós és szoptató nők, valamint
- a fiatal munkavállalók védelmére,
- a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések⁷⁹.

A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja⁸⁰.

A két munkáltató közötti információáramlás elengedhetetlen ahhoz, hogy a megosztott munkáltatói jogkör-gyakorlás zökkenőmentesen működjön. A törvény ennek érdekében kifejezetten előírja, hogy 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,
- minden olyan körülményről, amely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges, továbbá
- havi rendszerességgel a munkabér kifizetéséhez, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatokról⁸¹.

A kártérítési felelősség egyes speciális szabályai a munkaerő-kölcsönzés háromoldalú szerkezetére tekintettel kimondják, hogy ha a munkavállaló a kölcsönvevőnek okoz kárt, a kölcsönvevő közvetlenül felléphet vele szemben, de a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő azonban úgy is megállapodhatnak, hogy ilyen esetben a kárért a kölcsönbeadó fog helytállni (az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályai szerint). Ha a munkavállaló egy harmadik személynek okoz kárt (pl. a kölcsönvevő ügyfelének), úgy azért – eltérő megállapodás hiányában – a kölcsönvevő köteles helytállni, majd az általa kifizetett kártérítést követelheti a munkavállalótól⁸². A munkavállalónak a kikölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel. Ez utóbbi szabály vonatkozásában a Kúria joggyakorlat-elemző csoport vizsgálta, hogy a munkavállaló indíthat-e keresetet kizárólag a kölcsönvevő munkáltatóval szemben, illetve a két munkáltató perjogi helyzete az együttes perlés esetén hogyan alakul. A csoport véleménye⁸³ szerint, amennyiben a munkavállaló a kikölcsönzés

⁷⁴ Mt. 219. § (3) bek.

⁷⁵ Mt. 219. § (4) bek.

⁷⁶ Mt. 217. § (2) bek.

⁷⁷ Kúria Mfv. II. 10.068/2017

⁷⁸ Mt. 217. § (4) bek.

⁷⁹ Mt. 2019. § (2) bek.

⁸⁰ Mt. 217. § (1) bek.

⁸¹ Mt. 217. § (3), (5) bek.

⁸² Mt. 221. §

⁸³ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, V: pont

során számára okozott kárért, vagy személyiségi joga megsértéséért kizárólag a kölcsönvevő munkáltatóval szemben érvényesíti igényét, célszerűnek mutatkozik a kölcsönbeadó munkáltató perbevonása. Ilyen esetben a munkáltatók között pertársaság jön létre, amelynek jellegét az adott tényállás és az alkalmazandó anyagi jog határozza meg. Az egyetemleges felelősség önmagában nem eredményez kényszerű pertársaságot.

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos munkáltatói jogkört kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja, hiszen ő a szerződő fél ebben az atipikus munkaviszonyban⁸⁴. A kölcsönzésre irányuló munkaviszony megszűnhet a felek valamelyikének megszűnésével vagy halálával, megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással. Sajátos rendelkezés ugyanakkor, hogy

- a munkáltató működésére alapozott okból történő felmondás esetkörébe tartozik a kikölcsönzés megszűnése is;
- a felmondási idő csak 15 nap;
- 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 az azt megalapozó kötelezettségszegést vagy magatartást a kölcsönvevő tanúsítja;
- a kölcsönvevő a munkavállaló kötelezettségszegéséről a kölcsönbeadót a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban köteles tájékoztatni; az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő e tájékoztatás közlésével kezdődik;
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a kölcsönbeadóval köteles közölni;
- a csoportos létszámcsökkentés eljárási szabályait nem kell alkalmazni;
- a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti tartamát kell figyelembe venni⁸⁵.

A bírói gyakorlat⁸⁶ kiemeli, hogy az Mt. 220. § (1) bekezdése a felmondás összefoglaló indokai közül a munkáltató működésével összefüggő oknak minősíti a kikölcsönzés megszűnését, miáltal nevesít egy olyan, a munkaadó kölcsönző cég egyoldalú jognyilatkozatához kötött indokot, amely önmagában is alapot ad a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. A kölcsönvevőnek a munkavállaló vétkes magatartásáról a tudomásszerzésétől számított öt munkanapon belül a kölcsönbeadó írásbeli tájékoztatására vonatkozó kötelezettsége nem érvényességi feltétele a kölcsönbeadó által közölt azonnali hatályú felmondásnak, hanem a joggyakorlás határidejére vonatkozik. A kölcsönbeadó az okról ily módon való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül élhet az azonnali felmondás jogával⁸⁷.

A kölcsönvevőnek a kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók létszámáról és foglalkoztatási feltételeiről, valamint a betöltetlen álláshelyekről az üzemi tanácsot legalább félévente, valamint a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatnia kell⁸⁸.

2.1.4. Az egyszerűsített foglalkoztatás és az alkalmi munka⁸⁹

Az alkalmi munkavállalást és az egyszerűsített foglalkoztatást elsődlegesen a foglalkoztatás fehéritésének szándéka hívta életre. A cél egy, az általános munkajogi szabályoknál egyszerűbben alkalmazható jogi keretrendszer megalkotása volt, amely révén biztosítható a szabályos és közterheket is termelő foglalkoztatás elsősorban a képzettséget nem igénylő, csak időnyellegűen vagy alkalmyszerűen felmerülő, rövidebb időtartamú munkavégzéseknél, illetve olyan esetekben, amikor a munkaügyi jogalkalmazáshoz külön apparátussal nem rendelkező kismunkáltató vett részt a munkaszerződésben. Először az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény, majd az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény, ezt követően az Efo.tv. rendezte a kérdést. A harmadik, jelenleg is hatályos törvénnyel a szabályozás hangsúlya az alkalmi jellegről a foglalkoztatás egyszerűsített adminisztrációval való lehetővé tételére, illetve a foglalkoztatást bővítő eszközként való alkalmazásról, mint a rugalmas foglalkoztatás egyik formájára tevődött át. A korábbi alkalmi munka az egyszerűsített foglalkoztatás egyik alcsoportjaként él tovább. A

⁸⁴ Mt. 217. § (1) bek.

⁸⁵ Mt. 220. §, 222. § (5) bek.

⁸⁶ BH 2021.111

⁸⁷ LB 2347/2011. számú munkaügyi elvi határozat

⁸⁸ Mt. 216. §

⁸⁹ A tanulmány a 2022. 07.01-jével időközben hatályba lépett változásokat nem vette figyelembe.

szabályozás újraalkotását siettette az is, hogy a tapasztalatok szerint a munkáltatók – elsősorban az építőipari, feldolgozóipari, vagyonvédelmi, vendéglátóipari ágazatokban működő vállalkozások – az alkalmi munkavállalói könyvvvel létesített munkaviszonyt tömegesen használták a bejelentett munkaviszony után fizetendő közterhek kikerülésére, a fekete munkavégzés leplezésére. Az új információtechnológiai lehetőségek kihasználásával sikerült bezárni azt a kiskaput, ami a foglalkoztatás megkezdése és a bejelentés megtörténte időpontja között állt fenn a papíralapú adminisztráció alkalmazásának időszaka alatt.

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében az Mt. csak a munkajogi szabályokat tartalmazza, míg az egyszerűsített foglalkoztatás lehetőségének meghatározását, az érintett gazdasági ágazatokat, a kapcsolódó közterhek viselésének szabályait az Efo.tv. rendezi.

Mivel fix összegű, mérsékelt közteherviselési kötelezettség kapcsolódik az egyszerűsített foglalkoztatáshoz, az Efo.tv. több oldalról is korlátozza, mikor kerülhet sor erre a munkavégzési formára. Az egyik korlát a munkavégzés jellegében testesül meg, ilyen módon akkor létesíthető munkaviszony, ha

- mezőgazdasági idénymunkáról,
- turisztikai idénymunkáról,
- ágazattól függetlenül igen rövid időtartamú, pontszerű alkalmi munkáról (ezen belül külön alkategóriaként filmipari statisztaként végzett alkalmi munkáról) van szó.

Mind az idénymunka, mind az alkalmi munka a határozott időre szóló munkaviszony egyik altípusa. Míg az idénymunka legfeljebb 120 napos, olyan munkavégzést jelent, amelynek az év adott időszakában való elvégzése a munka természetéből objektíve következik (pl. betakarítás), addig az alkalmi munka egy ízben legfeljebb 5 egymást követő munkanapig fennálló munkavégzésre ad lehetőséget, a munkavégzés jellegétől függetlenül. Ezen túlmenően egy hónapon belül legfeljebb 15 munkanapig, egy éven belül legfeljebb 90 napig állhatnak a felek egymással alkalmi munkára szóló munkaviszonyban⁹⁰. A kúriai joggyakorlat-elemző csoport felhívta a figyelmet⁹¹, hogy minden korlátot egyszerre kell betartani, így pl. abban az esetben, ha a munkavállaló hetente 2-3 alkalommal, esetenként 2-3 órán át dolgozott, ám ezzel túllépte a 90 napos időbeli korlátot, már nem egyszerűsített foglalkoztatásként, hanem az általános szabályok szerinti munkaviszonyként ítéendő meg. Ha ugyanazon felek idénymunkára és alkalmi munkavégzésre is létesítenek egymással szerződést, ennek összesített maximuma 120 nap lehet. Az, hogy az Efo.tv. naptári napban határozza meg az egyszerűsített foglalkoztatás időtartamát, egyben azt is jelenti, hogy pl. egy este 20 órától másnap hajnali 4 óráig tartó 8 órás munkavégzés nem egy, hanem két napnyi egyszerűsített foglalkoztatásnak fog számítani. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja egyébként kiemelte⁹², hogy mivel az Mt. általános teljes napi munkaidő mértékét megállapító 92. § (1)-(2) bekezdése alkalmazandó egyszerűsített foglalkoztatás esetén is, tehát – a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás vagy a tulajdonos hozzátartozójaként történő alkalmazását kivéve – az egyszerűsített foglalkoztatás nem jöhet létre napi nyolcórás munkaidőnél hosszabbra. Részmunkaidőről szóló megállapodásra természetesen van lehetőség.

Korlátot határoz meg az Efo.tv. az érintett létszám tekintetében is, de csak az alkalmi munkavállalók vonatkozásában. A munkáltató átlagos statisztikai létszámához képest az egy naptári napon munkaviszonyban álló alkalmi munkavállalók száma egy főtől a létszám 20 %-áig terjedhet⁹³.

További korlát, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásról a feleknek a jogviszony létrehozatalakor kell megállapodniuk, már létező munkaviszony érvényesen ilyen atipikus formára nem módosítható. Nyilvánvaló, hogy miért: könnyen vissza lehetne élni ezzel a munkavégzési formával, a szerződésmódosítás révén a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének általános szabályok szerinti költségeit megspórolhatná. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés akkor is, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn, vagyis a törvény azt is kizárja, hogy a felek között egymással párhuzamosan több munkaviszony álljon fenn: egy tipikus vagy másmilyen atipikus munkaviszony,

⁹⁰ Efo.tv. 2. § 1-3. pont

⁹¹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, VI. pont

⁹² A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, VI. pont

⁹³ Efo.tv. 1. § (2) bek.

és egy egyszerűsített foglalkoztatásra létrejövő jogviszony⁹⁴. Egyébként a bírói gyakorlat⁹⁵ azt jogszerűnek ismeri el, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony más atipikus munkaviszonnyal keveredjen: a felek munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt létrehozhatnak egyszerűsített foglalkoztatásra irányulóan, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszonyt létrehozhatják kölcsönzés céljából is, ezen – atipikus jegyeket vegyítő – konstrukcióban való foglalkoztatás, illetve munkavégzés azonban nem több, egymás mellett létesített jogviszonyon alapul, hanem egy munkaszerződésen, amely egyszerre két atipikus munkaviszonyra utaló kikötést is tartalmaz.

Miben áll az egyszerűsítés, melyek azok a kedvezmények, amelyek a fenti feltételek fennállása esetén egyszerűbbé teszik a munkaviszony létrehozatalát, alkalmazását és a közterhek lerovását? Munkajogi könnyítést jelent, hogy a szerződést nem kell írásba foglalni, ez nem érvényességi feltétele a munkaviszony létrejöttének. A munkaviszony szóbeli megállapodás alapján, a bejelentéssel jön létre⁹⁶. A bejelentés elektronikus úton, ügyfélkapun keresztül vagy telefonon történhet. Módosítani 2 órán belül, vagy másnapi munkakezdés esetén reggel 9-ig lehet. Ettől függetlenül az Efo.tv. egy írásbeli blankettaszerződést is tartalmaz, de ennek alkalmazása opcionális. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja⁹⁷ levonta azt a következtetést, hogy egyszerűsített foglalkoztatásról akkor van szó, ha erre a felek szándéka kiterjedt, és ez abban az esetben, ha a felek a blanketta felhasználásával írásban egyszerűsített munkaszerződést kötöttek, de a hatóság felé a bejelentés elmaradt, nem állapítható meg. A bírói gyakorlat⁹⁸ szerint továbbá a törvénynek meg nem felelő – hibás adatok bejelentésével eszközölt – egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentése, beazonosítható személy hiányában, joghatás kiváltására nem alkalmas.

A munkabér tekintetében a munkáltató számára kedvező, hogy a munkabér alacsonyabb lehet a kötelező legkisebb munkabérnél, illetve a garantált bérminimumnál: az alsó határ az előbbi 85, az utóbbi 87 %-a. Filmipari statisztika esetén napi 18.000 Ft.

Bizonyos egyéb munkajogi előírásokat sem kell alkalmazni. Így:

- a szerződés megkötése és a munkavégzés megkezdése között a szerződéstől nem lehet elállni,
- más munkakörben, munkahelyen, munkáltatónál egyoldalú munkáltatói utasítás alapján a munkavállaló nem foglalkoztatható (azaz tilos a más munkavégzési helyre való kiküldetés, a más munkáltatóhoz történő kirendelés, más munkakörbe való átirányítás),
- nincs mód munkavállalói kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezményeket megállapítani,
- a munkabér emelése, teljes vagy részmunkaidő, távmunka, határozatlan idejű foglalkoztatás kérdését illetően nincs helye a szerződés módosításának,
- a munkaidő-beosztás azonnal is közölhető és az egyenlőtlen beosztásnak nincs akadálya még védett munkavállalók (kismamák, fiatalok stb.) esetében sem, illetve ehhez munkaidőkeretre sincs szükség,
- szabadság a munkavállalót megilleti, de nem kell természetben kiadni, a munkaviszony megszűnésekor teljes egészében pénzben is megváltható,
- betegszabadság, szülési szabadság, gyermek gondozására, hozzátartozó tartós ápolására, önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítésre fizetés nélküli szabadság a munkavállalónak nem jár,
- a munkaidőt, pihenőidőt nem kell nyilvántartani, és a kifizetett munkabérrel nem kell külön igazolást kiadni, ha a felek a minta-munkaszerződést alkalmazták,
- a határozott időre szóló időkorlátokat (5 év) nem lehet alkalmazni,
- vezető állású munkavállaló ily módon nem alkalmazható,
- a munkaviszony megszűnésekor igazolásokat és értékelést a munkáltatónak nem kell kiadnia⁹⁹.

Munkavédelmi szempontból jelent könnyítést, hogy a szigorú munkaköri alkalmassági vizsgálat helyett a munkáltatónak csak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van. Ez egy előzetesen elvégzett, általános hatályú foglalkoztathatósági

⁹⁴ Mt. 201. § (1) bek.

⁹⁵ Kúria Kfv. X. 37.814/2018.

⁹⁶ Efo.tv. 3. §

⁹⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, VI. pont

⁹⁸ 29/2018. számú munkaügyi elvi határozat

⁹⁹ Mt. 203. § (1) bek.

szakvélemény¹⁰⁰ alapján történik, amit a munkavállaló maga intézhet. Ez nem kötelező feltétele a foglalkoztatásnak, kivéve, ha a munkavállaló fiatalos vagy idősödő munkavállaló, illetve várandós, nemrég szült, anyatejet adó nő vagy szoptató anyja. Az ilyen vizsgálat eredményeként egy, foglalkoztathatóságot korlátozó egészségügyi tényezőket felsoroló, egy évig érvényes szakvélemény kiadására kerül sor. Az egyszerűsített foglalkoztatás kapcsán a munkavégzés megszervezésére, a munkavédelmi oktatásra, az egyéni védőeszközre természetesen alkalmazni kell az általános munkavédelmi szabályokat.

A közterhek tekintetében a legfontosabb kedvezmény, hogy külön (adó- és társadalombiztosítási) jogcímek alkalmazása helyett egységes összegű közterhet köteles fizetni a munkáltató, amelynek mértéke mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunka esetén napi 500, egyébként alkalmi munka esetén napi 1000, filmipari statiszták alkalmazása esetén pedig napi 4000 Ft. Az egységes közterhet az adóhatóság osztja fel a különböző célokra. Ha a munkáltató a fent ismertetett kereteket átlépi, a következő naptól már nem alkalmazhatja a kedvező közteher-fizetési szabályokat.

A munkavállaló számára is meghatározott a jogalkotó kedvező közteherviselési szabályt: az egyszerűsített foglalkoztatásból származó bevételből a természetes személynek nem kell jövedelmet megállapítania és bevallást benyújtania, feltéve, hogy ebből származó bevétele az adóévben nem haladja meg az egy munkanapra járó kötelező legkisebb munkabér vagy a garantált bérminimum 130 százalékának és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében ledolgozott munkanapok szorzatát (mentesített keretösszeg)¹⁰¹.

Az egyszerűsített foglalkoztatással való visszaéléseket a 2010 óta hatályos jogszabályi környezet sem volt képes teljes egészében kiküszöbölni. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja 2021 őszén kiadott elemzésében elvi élel fogalmazta meg, hogy „a vizsgált ügyekből megállapítható, hogy az egyszerűsített foglalkoztatás rugalmas szabályai ellenére számos visszaélés tapasztalható. Azokban az egyedi jogvitákban, amikor a bíróságok elfogadták az egyszerűsített foglalkoztatás fennállását, a munkavállaló sikerrel bizonyította, hogy a bejelentett időnél magasabb óraszámban dolgozott a munkáltatónál, ezért a munkáltatót elmaradt munkabér megfizetésére kötelezték”¹⁰².

2.1.5. A behívásos munkaszerződés

A részmunkaidős foglalkoztatás sajátos alosa a behívásos munkaviszony¹⁰³, amely legfeljebb napi 6 óra tartamú részmunkaidőre szólhat, teljes munkaidőben behívás alapján tehát nem lehetséges foglalkoztatni. Az e szabály alapján foglalkoztatott munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva, tehát egyenlőtlenül beosztott munkaidőben teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ez a foglalkoztatási forma lényegénél fogva feltételezi az egyenlőtlen munkaidő-beosztást. Ehhez legfeljebb 4 hónapos munkaidőkeret köteendő ki, és a munkáltatónak a munkavégzés időpontját elegendő csak legalább 3 nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

Ha a munkáltató nem használja ki a munkaidőkeret időszakára eső munkaóraszámot, az Mt. szerint a le nem dolgozott időre is meg kell fizetnie a munkavállaló alapbérét. Ugyanis a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége¹⁰⁴ ezen atipikus foglalkoztatás esetén is fennáll a szerződésben kikötött részmunkaidőre vonatkozóan.

A munkaszerződést kifejezetten behívásos munkavégzésre kell megkötni, tehát ennek a ténynek, és a legfeljebb 6 órás részmunkaidőnek a szerződésben szerepelnie kell.

A behívásos munkaviszony a gyakorlatban nem terjedt el igazán, amit az is mutat, hogy kapcsolódó bírói gyakorlat sem alakult ki 2012 óta¹⁰⁵.

2.1.6. A többmunkáltatós munkaszerződés

A munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan a többmunkáltatós munkaszerződés munkáltatói oldalán is többen szerepelnek. A kétféle foglalkoztatási forma között a munkaviszony létrehozatalának célja az alapvető különbség (ebből ered a többi eltérés is). Míg a munkaerő-kölcsönzésnél a

¹⁰⁰ 33/1998. NM r. 1. § I) pont, 16/A. §

¹⁰¹ Efo.tv. 9. § (2) bek.

¹⁰² A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november, VI. pont

¹⁰³ Mt. 193. §

¹⁰⁴ Mt. 51. § (1) bek.

¹⁰⁵ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november

munkaviszony célja, hogy az egyik munkáltató a munkavállaló munkaerejét a másik munkáltató rendelkezésére bocsássa, addig a többmunkáltatós munkaszerződés esetén a kettő vagy több munkáltató mindegyike a maga tevékenységéhez veszi igénybe a munkavállaló munkaerejét. Míg a munkaerő-kölcsönzés vállalkozásként működő tevékenység, addig a többmunkáltatós konstrukcióra az a jellemző, hogy a munkáltatók általában egy cégcsoporthoz tartoznak. Az előző esetben a munkáltatói jogok részbeni átengedése visszerterhes szerződés eredményeként történik, többmunkáltatós munkaszerződés esetében azonban erről nincs szó. Azonban a jogszabály nem várja el, hogy a munkáltatók között valamiféle tulajdoni-tulajdonosi kapcsolat álljon fenn.

A többmunkáltatós munkaszerződés kötések¹⁰⁶ abban állapodnak meg a felek, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatokat a több munkáltatónál is ellátja (gyakran kiszolgáló jellegű tevékenységek körébe tartozó pl. humánpolitikai, bérszámfejtési, könyvelési, jogi, informatikai feladatok). Ennek módja változó lehet: pl. azonos munkaidőben egymással párhuzamosan lehetséges a több munkáltató részére dolgozni, vagy időbeli elkülönítés szerint (pl. napi, heti váltásban). Ezt, bár nem kötelező, célszerű lehet a munkaszerződésben rögzíteni. A munkavégzés helyének meghatározása tekintetében szintén lehetőséget ad a törvény rugalmasságra, egyik, másik vagy az összes munkáltató telephelyén, vagy akár távmunkában is sor kerülhet a munkavégzésre.

A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabért melyik munkáltató fizeti. (Természetesen ettől még a munkáltatók megállapodhatnak, hogy a bérköltséget egymás között megosztják). Azonban a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban a munkáltatók egyetemlegesen felelnek, így a munkavállaló bármelyikükkel szemben érvényesítheti teljes igényét. A munkavállalóra – eltérő megállapodás hiányában – azon munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki, amelyik a munkabért fizeti.

A munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót – írásban – kijelölni, személyéről a munkavállalót tájékoztatni; ennek hiányában az adókötelezettségek teljesítésére az adóhatóság bármelyik munkáltatót kötelezheti¹⁰⁷. Célszerű a bérfizetéssel megbízott munkáltatóra terhelni ezt a feladatot.

A munkaviszonyt bármelyik munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata (felmondása) a többi munkáltató tekintetében is megszünteti, ettől azonban el lehet térni és kijelölhető azt a munkáltató, amely a felmondást megteheti. A munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken¹⁰⁸. Ha a megszüntető jognyilatkozatot nem tévő munkáltató(k) és a munkavállaló továbbra is fenn kívánják tartani a munkaviszonyt, ezt módosítással nem, csak új munkaszerződés kötésével tehetik meg.

A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja a többmunkáltatós munkaszerződés kapcsán mindössze egy felmerült ügyet vizsgált. Három munkáltató foglalkoztatta a felperes munkavállalót ügyfélkapcsolati menedzser, eszközlízings munkakörben, mégpedig úgy, hogy hetente 28 órát az I. rendű, 8 órát a II. rendű, míg 4 órát a III. rendű alperesnél dolgozott. Az alperesek egységes tulajdonosa 2016-ban létszámcsökkentést határozott el, amelyre hivatkozással a felperes munkaviszonyát az arra jogosult I. rendű alperes megszüntette. A perben a szervezeti egység fogalma volt a vitás, a bíróság arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy az alperesek nem tudták hitelt érdemlően alátámasztani azon álláspontjukat, hogy azon szervezeti egységben került sor a munkavállaló foglalkoztatására, ahol a létszámcsökkentés elrendelésre került. Mindezekre tekintettel a felmondást minden eljáró bíróság jogellenesnek nyilvánította, maga a Kúria is¹⁰⁹.

Természetesen nem muszáj a több munkáltatónak ennek a jogi megoldásnak az alkalmazásával megoldani a munkaerőigényét, az is elképzelhető, hogy a munkáltatók külön-külön munkaviszonyokat létesítenek ugyanazzal a munkavállalóval, és a munkavégzést az összeférhetetlenségi, munkaidő-beosztási szabályok alkalmazásával hangolják össze. Talán

¹⁰⁶ Mt. 195. §

¹⁰⁷ adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 8. §, a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 4. § 4.7 pont.

¹⁰⁸ Mt. 195., 279. §

¹⁰⁹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november III. pont, Mfv. I. 10.110/2019/4.

ennek is köszönhető, hogy a többmunkáltatós munkaviszony nem tartozik a legelterjedtebb atipikus munkavégzési formák közé.

2.1.7. A munkakör megosztása

A munkakör megosztása is többalanyú munkaviszonyt takar, csak ez esetben a munkavállalói oldalon vannak többen. A munkáltató és több (legalább két) munkavállaló a munkaszerződésben¹¹⁰ egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. A munkakör-megosztásról szóló munkaszerződésben értelemszerűen a munkavállalói főkötelezettség, azaz a megjelölt munkakör csak egységes lehet. Annak nincs akadálya, hogy többes munkakörrel rendelkezzenek a felek, de minden munkavállalónak minden szerződés szerinti munkakört egységes módon el kell látnia, különben nem beszélhetünk munkakör-megosztásról.

A munkaidő mértéke egy munkakörre lehet meghatározva, ez is a munkakör megosztásából következik. Azaz általában a napi 8 órás munkaidőt (készenléti jellegű munkakörnél a napi 12 órás munkaidőt), vagy akár részmunkaidőt lehetnek kötelesek a munkavállalók együttesen teljesíteni, de arról nem lehet szó például, hogy mindkét részt vevő munkavállaló külön-külön szerződik egy-egy teljes munkaidőre. Ez esetben nem a munkáltatónak kell a munkaidőt beosztania, és a valamely okból (pl. betegség, szabadság) kieső munkavállaló helyettesítéséről gondoskodnia, hanem a munkavállalók kötetlen munkarendben dolgoznak, amelynek keretében együttesen, saját beosztásuk alapján kötelesek teljesíteni a felmerülő feladatokat. (A munkaidő beosztása tehát a munkáltató oldaláról nézve kötetlen, ami azt jelenti, hogy a munkáltató átengedi a beosztás jogát a munkavállalóknak.) A felek ettől eltérhetnek és kötött munkaidő-beosztás alkalmazásáról is megállapodhatnak. Ez azonban azt vonja maga után, hogy ekkor a munkáltató nem háríthatja át a munkaidő adminisztrációjával (elrendelésével, nyilvántartásával) kapcsolatos feladatait a munkavállalókra.

A munkaszerződésben továbbá minden munkavállalóra külön-külön rendelkezni kell a munkaviszony egyes feltételeiről (pl. az alapherről, a próbaidőről, a munkavégzés helyéről). Az Mt. szerint a munkabér a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg, de ettől eltérő megállapodás is lehetséges, nyilvánvalóan az eltérő munkaterheléstől, a munkafeladatok, munkaidő egymás közötti elosztásának arányától függően (ez következik az egyenlő érték munkáért egyenlő bér elvéből¹¹¹ is, ami erre az atipikus munkaviszonyra is irányadó).

A munkaviszonyt a munkáltató és bármelyik munkavállaló is felmondhatja; ám ha a munkavállalói felmondás révén a munkavállalók száma egy főre csökken, akkor a munkaviszony törvény erejénél fogva megszűnik. Ekkor a munkáltató köteles a megmaradt munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi számára munkáltatói felmondás esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. Hasonlóképpen a többmunkáltatós munkaszerződéshez, a megszüntető nyilatkozatot nem tévő felek, ha további munkavégzést tartanak indokoltnak, új munkaviszonyt kell, hogy létesítsenek a jövőre nézve.

Ez a fajta munkaviszony akkor lehet a munkáltató oldaláról ésszerű választás, ha önálló munkavégzésre képes, felelős, körülbelül azonos teljesítményt nyújtó munkavállalók alkalmazására kerül sor, különben a munkavállalók között viták merülhetnek fel, ami a munkavégzés színvonalára is kihathat. Általában gyakoribb, hogy a jól bevált módon az egyéni felelősség érvényesítésére alkalmas külön-külön munkaviszonyok létesítése mellett döntenek a felek. Ezzel függhet össze, hogy a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja – a behívás alapján történő munkavégzéshez hasonlóan – a munkakör megosztás szerinti szerződéstípussal kapcsolatban sem tett megállapítást, mert az alsóbb fokú bíróságok részéről ilyen tárgyú ügyek nem érkeztek és a Kúria sem hozott ilyen atipikus munkaszerződésekkel kapcsolatban határozatot¹¹².

2.1.8. A távmunkavégzés és az otthoni munkavégzés, a hibrid munkavégzés

Az európai foglalkoztatási stratégia keretében az Európai Bizottság felkérésére került sor 2002-ben az uniós szinten működő munkaadói (UNICE és CEEP) és szakszervezeti szövetségek (ETUC) által a távmunkáról szóló Keretmegállapodás megkötésére (Framework Agreement on Telework) (a továbbiakban: Keretmegállapodás). A Keretmegállapodás – melyet azóta sem iktattak irányelvbe – a következő ajánlásokat fogalmazza meg:

¹¹⁰ Mt. 194. §

¹¹¹ Mt. 12. §

¹¹² A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november

- a távmunka önkéntes mindkét fél számára;
- a foglalkoztatási feltételek, munkaterhelés és teljesítménynormák, képzés és karrierépítés, kollektív jogok területén a távmunkavállalók ugyanazokat a jogokat élvezik, mint a munkáltató telephelyén dolgozó hasonló munkavállalók;
- főszabály szerint a munkáltató felelős a rendszeres távmunkához szükséges felszerelés biztosításáért, de a munkavállaló saját eszközeit is használhatja;
- a munkáltató felelős a távmunkavállaló által szakmai célból használt és feldolgozott adatok védelmét biztosító megfelelő intézkedések meghozataláért;
- a munkáltató felelős a távmunkavállaló munkahelyi egészségének és biztonságának védelméért;
- a munkáltató tiszteletben tartja a távmunkavállaló magánéletét.

A 2004-es hazai szabályozást a jogalkotó a Keretmegállapodásra tekintettel fogalmazta meg. A távmunka foglalkoztatáspolitikai szempontból első lépésben a fiatal, az információs társadalomhoz könnyen alkalmazkodó, illetőleg a kvalifikált munkaerő, a nők (családanyák), valamint az otthonukhoz kötött megváltozott munkaképességűek számára jelentett új foglalkoztatási lehetőséget. A távmunkások között hagyományosan találunk magasan kvalifikált szakértőket (informatikusokat, fordítókat, könyvelőket), mint vezetőket, illetve sok helyváltoztatással járó munkát végzőket (újságírókat, ügynököket), de e körbe tartoznak a kiszolgáló, kisegítő jellegű, kreativitást nem igénylő munkát végzők (pl. adatbevitel, adatfeldolgozók) is. A távmunka, valamint az home office felfutását a COVID-19 világjárvány hozta el, amely a munkavállalói elvárások megváltozását is eredményezte. Jelenleg az EU-ban már folyik a szakértői előkészítő munka a 2002-es szabályok felülvizsgálatára annak érdekében, hogy a korábban nem kezelt kérdésekre – mint a 2022 óta eltelt idő alatt megvalósult technológiai fejlődés, a munkavállalókat érintő kiégés, a társadalmi kohézió hiánya, és az elszakadás, továbbá a működési költségek (az internet, az áram, az irodai anyagok) megosztása – is megoldást jelentő egységes szabályozás születhessen¹¹³.

Ezenközben a COVID-19 világjárvány a hazai jogfejlődésre is kihatott: az Mt. és a kapcsolódó munkavédelmi szabályok felülrírása történt meg a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról szóló 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelettel, majd a veszélyhelyzet megszűnésével 2022. június 1. napjától ennek szabályai a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről szóló 2021. évi CXXX. törvénnyel átemelésre kerültek az általános munkajogi és munkavédelmi szabályok közé. A járványügyi veszélyhelyzet ugyan megszüntetésre került Magyarországon, viszont hatályba lépett a 180/2022. (V. 24.) Korm. rendelet szerinti háborús veszélyhelyzet. A háborús veszélyhelyzet a munkavédelemre vonatkozó szabályokat – a tanulmány elkészítésekor- nem érinti.

A Keretmegállapodás¹¹⁴ szerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely a számítástechnikát munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve, ahol a munkát, amely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik. Erre utal a távmunkának a Keretmegállapodásban használt eredeti angol kifejezése, a 'telework' is. Ehhez igazodóan az Mt. a távmunkát eredetileg a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenységként definiálta, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják¹¹⁵. Ehhez képest a veszélyhelyzeti, majd véglegesített szabályozás csak annyit tartalmaz, hogy távmunkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. Mint látható, „a távmunka magyar törvényi fogalma eltávolodik a nemzetközi jogban leginkább teleworkingként nevezett munkavégzési formától”¹¹⁶, hiszen csak a munkáltató telephelyétől elkülönült hely marad meg a fogalmi elemek közül, a számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés a jövőben már nem feltétel. Megmarad ugyanakkor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel való ellenőrzésére történő utalás, ami arra enged következtetni, hogy a távmunkának a jövőben is lehet köze az információtechnológiához. Ez azonban nem az ellenőrzés egyetlen jogszabály szerint lehetséges módja.

¹¹³ Arató László (2021): Heves vita várható a távmunka európai szintű szabályozásáról ősszel, <https://hu.euronews.com/my-europe/2021/07/29/osszel-indul-a-vita-a-tavmunka-europai-szintu-szabalyozasarol>, megtekintés időpontja 2022. április 27.

¹¹⁴ Keretmegállapodás 2. pont

¹¹⁵ Mt. 196. § (1) bek.

¹¹⁶ dr. Horváth István-dr. Szladovnyik Krisztina: Távolodva a teleworkingtól – a távmunka törvényi szabályai a veszélyhelyzet után (Adó szaklap 2022/4-es szám)

Ehhez képest felvetődik a kérdés, hogyan viszonyul a távmunka a bedolgozói munkaviszonyhoz, amely olyan önállóan végezhető munkát jelent, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg¹¹⁷? A bedolgozókra vonatkozó szabályok még az informatikai robbanás előtt alakultak ki. Ezért eddig az információtechnológiai eszközzel történő munkavégzés volt a legkézenfekvőbb elkülönítési ismérv (a távmunka új szabályozásában is szerepel a munkavégzés információtechnológiai eszközzel való ellenőrzésének lehetősége, ami közvetetten utal arra, hogy a jogalkotó a jövőben is leginkább az ilyen eszközzel végzett munkát érti ezen a munkavégzési formán). Elkülönítési elemként szóba jöhet a teljesítménybérezés, bár ez elvileg távmunka esetén sem kizárt. A törvénytől való eltérési lehetőségek kihasználásával, egyedi rendelkezésekkel feltöltött munkaszerződés révén tehát pl. egy otthoni varrási munkát végző munkavállaló ugyanúgy foglalkoztatható akár távmunkásként, akár bedolgozóként, mert az elkülönítési ismérvek nem kategorikusak.

A távmunkának az otthoni munkavégzéstől (más néven: home office) való elkülönítése is kérdéses. A home office – a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény szerinti speciális szabályokat leszámítva – hazánkban nem jogi kategóriaként, hanem köznyelvi fogalomként használt. „Az élő gyakorlatban tulajdonképpen egyfajta részleges távmunkavégzést jelent, és bármely munkaköri feladat ellátható ennek keretében. A gyakorlatban a home office keretében a munkavállaló a heti munkanapjainak egy részén – pl. heti 1-2 nap – otthonából dolgozik, erről a felek gyakran írásban is megállapodnak, egyes munkáltatóknál pedig egyoldalú munkáltatói szabályzat teszi lehetővé és határozza meg a szabályait”¹¹⁸. Az office kifejezés egyben arra is utal, hogy irodai jellegű munkáról van szó.

Találkozhatunk a home office fogalmának egzaktabb jogi meghatározásával is¹¹⁹, miszerint a home office a munkáltató joga arra, hogy a munkaszerződés teljesítési helye (a munkavégzési hely) meghatározásának jogát a munkavállaló számára átengedje, tehát, hogy a munkavállaló kérésére engedélyezze az otthoni munkavégzést. A munkaszerződés teljesítésének helye ugyanis nem a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, ha azt a felek nem határozzák meg, munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi¹²⁰. A szerző szerint a munkáltató teljesítési hely meghatározásával kapcsolatos jogának átengedése nem érinti azt a munkáltatói köteleességet, hogy a munkavállaló számára a munkavégzés feltételeit a szerződés szerinti munkahelyen biztosítsa; a munkáltató jognyilatkozata a munkavállalót arra jogosítja, hogy meghatározhassa, munkavégzési köteleességét a szerződéses vagy az általa megválasztott munkahelyen teljesíti-e. Mindez tehát az általános szabályok szerinti munkaviszonyon belül történő eltérést jelent. Ezzel szemben a távmunkavégzés egy önálló szerződéstípus, atipikus munkaviszony-forma. Ezt mutatja az is, hogy a távmunkáról a munkaszerződésben kifejezetten meg kell állapodniuk a feleknek¹²¹. Azaz a távmunka – szemben a home office-szel, amely átmeneti időre is szólhat a munkaviszony fennállásának időtartama alatt – a munkavégzés alapesetben alkalmazott módja az ilyen tartalommal szerződést kötő felek között. A hibrid munkavégzés is egy egyre gyakoribban előforduló fogalom, ezen általában azt értik, hogy a munkavállaló a munkát részben a munkáltató telephelyén, részben az általa megválasztott más helyen (otthonában) végzi, tehát lényegében a home office más elnevezéséről van szó.

Itt kell említést tenni arról, hogy az Mt.¹²² feljogosítja a munkáltatót, hogy egy évben legfeljebb 44 munkanapra (352 munkaóra), illetve ennek arányos részére (ha a munkaviszony évközben kezdődött vagy a munkavállaló részmunkaidőben dolgozik) egyoldalú utasításával kötelezze a munkavállalót a munkaszerződésben kikötöttől eltérő helyen, adott esetben lakóhelyén történő munkavégzésre. Az átmeneti jellegtől a felek megállapodásával lehet eltérni.

Mint látható, a különféle fogalmak meglehetősen képlekenyek, átfedés van közöttük. Ilyen helyzetben sok múlik a munkáltató belső szabályzatán, figyelemmel arra is, hogy mind a távmunka szabályai, mind az általános munkajogi rendelkezések tág teret engednek a felek megállapodásának.

¹¹⁷ Mt. 198. § (1) bek.

¹¹⁸ Pentz Edina: Távmunka vs. home office, <https://ado.hu/munkaugyek/tavmunka-vs-home-office/>, megtekintés időpontja 2022. április 27.

¹¹⁹ dr. Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka (Megjelent: Munkajog, 2018. 2. sz. 56-59. o.)

¹²⁰ Mt. 45. § (3) bek.

¹²¹ Mt. 192. § (6) bek.

¹²² Mt. 53. §

A régi és a 2022. június 1-jén hatályba lépett új szabályozás összehasonlításával a következőket állapíthatjuk meg.

Változatlan, hogy távmunkára csak akkor kerülhet sor, ha a felek erről a munkaszerződésben megállapodtak¹²³. Olyan tilalom nincs, mint az egyszerűsített foglalkoztatás esetén, hogy a már fennálló munkaviszonyt közös megegyezéssel ne lehetne távmunkás munkaviszonnyá módosítani.

A távmunka jellemzője (és egyben a home office-től való elkülönítési ismérve), hogy rendszeres. A korábbi törvényi szabályozás¹²⁴ csak ennyit tartalmazott, ehhez képest az új rendelkezés¹²⁵ pontosabban meghatározza, mit kell ezen érteni. Nem szükséges, hogy a munkaidő egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen történjen a munkavégzés, lehetséges ez csak a munkaidő egy részében is, azonban ez nem terjedhet túl a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmadán, tehát a munkavállaló a választása szerinti helyen legalább a munkaidő kétharmadában végezheti tevékenységét. Ennek nyilvántartásával kapcsolatosan a törvény nem tartalmaz rendelkezést., ezt belső szabályzatban érdemes megoldani.

A korábbi és a jelenlegi szabályozás¹²⁶ szerint is a munkáltató utasítási joga kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjedt ki, de a felek ettől eltérően is megállapodhattak. A távmunka tehát főszabály szerint önállóan történő munkavégzést jelent. Ebből az is következik, hogy a munkáltatónak a munkaidő beosztására vonatkozóan utasítási joga csak akkor van, ha ezt a felek megállapodásukkal rögzítik.

Míg a korábbi szabály¹²⁷ kifejezetten kimondta, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen, az új szabályozás ilyen rendelkezést már nem tartalmaz, de ez a munkáltatót megillető utasításadási jog korlátozott terjedelméből a fentiek szerint levezethető. Felmerül a kérdés, hogy mennyiben alkalmazandó az Mt-nek a kötetlen munkarendre vonatkozó szabálya? Eszerint¹²⁸ ugyanis a munkáltató az, aki a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti. Ehhez képest a távmunka szabályát lex specialis-nak kell tekintenünk, itt ugyanis nem a munkáltató egyoldalú jogviszony-alakítási lehetősége körébe tartozik az arról való döntés, hogy a munkaidő beosztásáról lemond-e a munkavállaló javára, hanem csak akkor illeti meg őt a munkaidő beosztásának joga, ha erről a távmunkavállalóval megállapodott. Itt kell megjegyezni, hogy home office esetén a munkavégzés helyének megválasztása nem jár együtt a munkaidő beosztásának jogával, azaz az otthon munkát végző, de nem távmunkás munkavállaló a munkáltató által meghatározott rendben és időpontban köteles a munkáját végezni.

A távmunka szabályozásának egyik alapvető célja, hogy a távmunkás munkavállaló ne kerüljön kedvezőtlenebb helyzetbe a telephelyen munkát végzőkhöz képest. Ezért a törvény előírja a tájékoztatási kötelezettséget. Mind a régi¹²⁹, mind a jelenlegi szabály¹³⁰ tartalmazza, hogy a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít. Korábban az Mt. kimondta, hogy a munkáltatónak az általános tájékoztatási tárgykörökön túlmenően a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik¹³¹, tájékoztatnia kell a munkavállalót. Ezek az elemek az új szabályozásban nem találhatók meg, de a feleket terhelő általános tájékoztatási kötelezettségből¹³² levezethető, hogy a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényegesnek minősülnek. Ezen túlmenően a munkavállaló ellenőrzésével kapcsolatosan külön is kimondja az Mt., hogy a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a

¹²³ Mt. 196. § (2) bek.

¹²⁴ Mt. korábbi 196. § (1) bek.

¹²⁵ Mt. új 196. § (3) bek. c) pont

¹²⁶ Mt. korábbi 197. § (1) bek, új 196. § (3) bek. a) pont.

¹²⁷ Mt. korábbi 197. § (5) bek.

¹²⁸ Mt. 96. § (2) bek.

¹²⁹ Mt. korábbi 196. § (4) bek.

¹³⁰ Mt. új 196. § (5) bek.

¹³¹ Mt. korábbi 196. § (3) bek.

¹³² Mt. 6. § (4) bek.

munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja ¹³³ . E szabályok minden további nélkül alkalmazandók távmunka, home office esetén is.

A távmunkás egyenlő helyzetéhez tartozik, hogy a törvény előírja: a munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson. Korábban nem volt arra lehetőség, hogy a felek ettől a rendelkezéstől eltérjenek ¹³⁴, de az új szabályozás ¹³⁵ lehetővé teszi, hogy a távmunkás a többi munkavállalótól elszigetelve, kizárólag telephelyen kívül dolgozzon. (Megjegyzendő, hogy vannak olyan munkahelyek, amelyek nincsenek is arra berendezkedve, hogy a munkavállalók személyesen találkozzanak.)

A munka ellenőrzésével kapcsolatosan újdonság a számítástechnikai eszköz alkalmazásával történő ellenőrzés lehetővé tétele. A távmunkánál ugyan csak most jelenik meg ez a lehetőség, de 2019 áprilisától az általános szabályok már tartalmazzák a technikai eszköz alkalmazására való utalást, aminek a távmunkára való alkalmazását sem zárta ki azMt. Mindazonáltal az új szabályozás ¹³⁶ szerint a munkáltató az ellenőrzési jogát elsődlegesen távolról, számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja, de ettől eltérő megállapodás lehetséges. Korábban ¹³⁷ a munkáltató állapíthatta meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthetett a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. Mostantól ¹³⁸ ez utóbbi szabály csak akkor alkalmazandó, ha a munkáltató az ellenőrzés jogát – megállapodás alapján – a távmunkavégzés helyén gyakorolja. A legrövidebb értesítési időtartamra való utalás elmaradt a normaszövegből.

A távmunkára alkalmazandó az az általános költségviselési szabály ¹³⁹, miszerint a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel. E költségek körébe tartozik például a fűtés, világítás, internet többletköltsége. Otthoni munkavégzés esetén az indokolt költségek elkülönítésének módja, belső szabályozása különösen fontos kérdés.

Az alkalmazandó munkaeszközök tekintetében korábban általános volt, hogy a számítástechnikai eszközt a munkáltató biztosította, de az utóbbi években megfigyelhető tendencia, hogy a munkavállalók előszeretettel kezdték alkalmazni a saját eszközeiket. 2019. áprilisáig tartalmazta a távmunka szabályozása ¹⁴⁰ azt, hogy a munkáltató előírhatta, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatta, illetve, hogy nem tekinthetett be az eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adataiba. Ezt követően az általános rendelkezések közé ¹⁴¹ került az ezzel összefüggő szabályozás, értelemszerűen, hiszen bármely munkavállaló, nem csak a távmunkások esetében felmerülhet ilyen eszközök használata.

A kapcsolódó munkavédelmi szabályok külön nevesítik a „nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka” fogalmát is, amelyre eltérő munkavédelmi szabályok vonatkoznak. Az számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén az új munkavédelmi szabályok ¹⁴² csak arra terjednek ki, hogy a munkáltató által írásban megadott, a biztonságos munkakörülményekről szóló tájékoztató alapján a munkavállaló választja meg a munkavégzés helyét és körülményeit, amelyet a munkáltató (eltérő megállapodás hiányában) számítástechnikai eszközzel távolról ellenőrizhet. A nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a munkavégzés csak a munkáltató által előzetesen megfelelőnek minősített helyen folytatható ¹⁴³, és a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket ¹⁴⁴.

¹³³ Mt. 11/A. § (1) bek.

¹³⁴ Mt. korábbi 213. § c) pont

¹³⁵ Mt. új 196. § (3) bek. d) pont

¹³⁶ Mt. új 196. § (3) bek. b) pont

¹³⁷ Mt. korábbi 197. § (4) bek.

¹³⁸ Mt. új 196. § (4) bek.

¹³⁹ Mt. 51. § (2) bek.

¹⁴⁰ Mt. korábbi 197. § (2)-(3) bek.

¹⁴¹ Mt. 11/A. §

¹⁴² Mvt. 86/B. §

¹⁴³ Mvt. 86/C. § (2) bek.

¹⁴⁴ Mvt. 86/C. § (3) bek.

2.1.9. A bedolgozói munkaviszony

A bedolgozókat korábban külön jogszabály¹⁴⁵ alapján, önálló jogviszonyban foglalkoztatták, azonban az Mt. 2012. július 1-én történt hatályba lépése óta az atipikus munkaviszonyok közé tartoznak. A bedolgozói munkaviszony atipikus jellegét az adja, hogy ez a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán álló jogviszonytípus¹⁴⁶. A bedolgozói munkaviszonynak vannak olyan elemei, amelyek a vállalkozási szerződéshez közelítik ezt a munkavégzési formát, a bedolgozó nagyobb önállósága a vállalkozó helyzetéhez hasonlít. Bedolgozói munkaviszony ugyanis a törvényi definíció szerint csak önállóan végezhető munkára létesíthető. Ebből következik, hogy a munkáltató utasítási joga korlátozott, eltérő megállapodás hiányában csak a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki¹⁴⁷.

Az önálló munkavégzés másik markáns jele, hogy a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg, amely a vállalkozó szerződésben, mint eredménykötelemben szereplő vállalkozói díjhoz hasonlít. A vállalkozói díj és a teljesítménybér is a munkavégzés eredményére teszik a hangsúlyt, azt honorálják, nem a munkavégzéssel és a rendelkezésre állással töltött időt. Megjegyzendő, hogy ehhez kapcsolódóan alkalmazni kell a teljesítménybér reális megállapítását biztosító Mt-beli rendelkezéseket¹⁴⁸, azokat tehát, amelyek a teljesítménykövetelmények olyan, előzetes objektív mérésen és számoláson alapuló meghatározását írják elő, amely biztosítja, hogy a 100 %-os teljesítménykövetelmény a rendes munkaidőben ténylegesen megvalósítható legyen. A munkavállaló számára nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés neki felróható okból nem felel meg az előírt követelménynek (selejt termék)¹⁴⁹; ugyanakkor, mivel a bedolgozó kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállalónk minősül, legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

A bedolgozói önállóságra utalnak a további tényezők is:

- a munkavállaló munkarendje kötetlen, kivéve, ha a felek eltérően állapodnak meg (például, ha a munkáltató előírja, hogy a munkavállaló hétfőtől péntekig köteles munkát végezni);
- a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel végzi, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak¹⁵⁰.

A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell részére fizetni. Ide tartozik a munkavállaló által használt eszközök működési, üzemeltetési költsége, és az egyéb rezsijellegű költségek. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár a munkavállaló részére, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

A munkaszerződésben meg kell határozni

- a munkavállaló által végzett tevékenységet,
- a munkavégzés helyét (munkahelynek a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely minősül),
- a költségtérítés módját és mértékét (például átalánydíjazás vagy tételes elszámolás, illetve a költségek igazolásának módja).

A munkavégzés ellenőrzésének módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot a munkáltató állapítja meg, de a felek ettől eltérően is megállapodhatnak. A munkavégzés ellenőrzése nem jelenthet aránytalan terhet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára¹⁵¹.

Érdemes a bedolgozás és a távmunka közötti különbségekről is megemlékezni, különösen a távmunka új szabályozására figyelemmel. Bedolgozás során hagyományosan általában fizikai munka végzéséről van szó (tipikus lehet pl. a varrónők otthoni munkavégzése), korábban a távmunka ettől egyértelműen elkülöníthető volt abból a szempontból, hogy csak

¹⁴⁵ 63/1967. (XII. 27.) Korm. rendelet a bedolgozói munkaviszony szabályozásáról

¹⁴⁶ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1

¹⁴⁷ Mt. 198. § (1) bek. 199. § (1)-(2) bek.

¹⁴⁸ Mt. 138. §

¹⁴⁹ Mt. 200. § (2) bek.

¹⁵⁰ Mt. 199. § (2), (4) bek.

¹⁵¹ Mt. 137. § (3) bekezdés, 198–200. §

információtechnológiai eszközzel történő munkavégzés és a munka eredményének ilyen módon történő továbbítása minősült távmunkának. A veszélyhelyzet alatt bevezetett új szabályozás azonban ezt már nem tekinti a távmunka megkülönböztető ismérvének, ezért ezen az alapon a kétféle munkavégzési típus nem különíthető el egymástól. A jövőben elsősorban a teljesítménybér alkalmazása lehet elkülöníthető ismérv – ha a munkavállaló nem teljesítménybérben kapja a munkabérét, akkor nem lehet szó bedolgozásról. Az elkülönítés a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeinek vizsgálata alapján is történhet, hiszen a két atipikus formához más-más tartalmi elemeket határoz meg az Mt. Ellenben, ha a felek az eltérési lehetőségeket kihasználják, akár átjárhatóságot is biztosíthatnak ezzel a két atipikus munkavégzési forma között.

A bedolgozói munkavégzésre vonatkozóan a korábbi szabályozás¹⁵² előírta, hogy a munkáltató a bedolgozót a munkáltató a végzendő munkával kapcsolatban köteles munkavédelmi oktatásban részesíteni és az előírt védőeszközökkel ellátni, továbbá a munkavédelmi szabályok megtartását időszakonként ellenőrizi. Jelenleg nincs önálló munkavédelmi szabályozás a bedolgozásra vonatkozóan, holott ez – a távmunkára vonatkozó szabályokhoz hasonlóan, figyelemmel arra is, hogy kockázatosabb tevékenységekről van szó – indokolt lenne. Ezt valószínűleg a bedolgozás (egyre) ritkább előfordulása indokolta.

2.1.10. Cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképes munkavállaló

Részben az új Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megalkotásával, azon belül a cselekvőképesség korlátozásának, kizárásának erősebb jogi garanciákkal történő körbe bástyázásával függött össze, hogy az Mt-ben megjelent a cselekvőképtelen munkavállalóval létesítendő munkaszerződésre vonatkozó szabályanyag. A Ptk. alapelve, hogy a cselekvőképesség korlátozására, kizárására csak valóban indokolt esetben kerülhessen sor, csak ott, ahol ez bizonyíthatóan az érintettek védelmét szolgálja. A cselekvőképesség korlátozása ügycsoporthoz kötött, a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportot érintő korlátozás vagy a teljes kizárás az, ami – bizonyos szabályok tekintetében – kihathat a munkaviszonyra, de nem zárhatja ki az annak létesítésére való munkavállalói jogot.

A polgári jogi szabályok¹⁵³ szerint cselekvőképtelenek azok a kiskorúak, akik még nincsenek 14 évesek, továbbá azok, akiket a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett. Erre akkor kerülhet sor, ha mentális zavaruk következtében az ügyeik viteléhez szükséges belátási képességük tartósan, teljeskörűen hiányzik, és a kizáró gondnokság alá helyezésüket emellett egyéni körülményeik, családi, társadalmi kapcsolataik is indokolják. Az ilyen személy jognyilatkozata semmis, nevében törvényes képviselője (szülője) illetve gondnoka jár el. Megemlíthető, hogy előfordulhat gondnokság alá helyezés nélkül is olyan átmeneti állapot, amelyet az egyébként cselekvőképes személy ügyei viteléhez szükséges belátási képessége átmeneti hiánya jellemez. Amíg ezen állapota (pl. rosszullete miatt) fennáll, a személy csak semmis jognyilatkozatot tehet (ez vonatkozik arra is, aki esetében a gondnokság alá helyezés egészségügyi indokoltsága megállna, de személyes, családi, társadalmi körülményeire tekintettel nem helyezték gondnokság alá).

A korlátozott cselekvőképesség életkori okból 14 és 18 év között áll fenn. Cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá azt a személyt helyezik, akinek mentális zavara következtében ügyei viteléhez szükséges belátási képessége tartósan, vagy időszakonként visszatérően, nagymértékben csökkent, feltéve, hogy – egyéni körülményeire, családi, társadalmi kapcsolataira tekintettel – a gondnokság alá helyezése indokolt. Azon ügycsoport tekintetében, amelyre vonatkozóan a gondnokság alá helyezésre került sor, csak gondnoka hozzájárulásával tehet nyilatkozatot.

A jognyilatkozat-tételre vonatkozó általános polgári jogi korlátozás megoldást jelenthet olyan jogviszonyok esetében, amelyek, bár nagy jelentőségűek, de pontszerűek. A munkaviszony esetén ugyanakkor nem erről van szó: a szerződés teljesítését folyamatos jognyilatkozat-tétel és fogadás kíséri (így pl. a munkavállaló személyes munkavégzési kötelezettsége, a munkáltató utasítás-adási joga, a munkavállaló mérlegelési felelőssége atekintetben, hogy milyen utasítást teljesít, együttműködés a munkáltatóval és munkatársaival, a munkavállaló joglemondási – pl. béréről való lemondási – nyilatkozata stb.). Korábban vita folyt arról, hogy ezek a különbségek beférnek-e egy

¹⁵² 63/1967. (XII. 27.) Korm. rendelet a bedolgozói munkaviszony szabályozásáról 12. §

¹⁵³ Ptk. 2:8-2:41. §

atipikus jellegbe, vagy önálló jogviszonytípus létrehozatalát indokolják. A jogalkotó az első megoldás mellett döntött.

Ebből az is következik, hogy munkaviszony esetén nem volt elegendő a jognyilatkozat-tétel kérdését megválaszolni, hanem mélységében kellett áttekinteni, milyen eltérő szabályokra van szükség annak érdekében, hogy egy cselekvőképtelen vagy korlátozottan cselekvőképese személy a munkavégzést munkaviszony keretében fejthesse ki.

A munkajog hagyományosan tartalmazott sajátos előírásokat a cselekvőképeségükben életkoruknál fogva korlátozott vagy kizárt fiatal (18 év alatti) munkavállalókra vonatkozóan, a hatályos Mt. ezeket is tartalmazza. Megjegyzendő, hogy a munkajogi szabályok e személyi kör tekintetében a gyermekmunka tilalmára vonatkozó nemzetközi előírások keretein belül mozoghatnak. Az ILO 1999. évi 87. ülésén elfogadott, a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről szóló 182. számú Egyezményét a 2001. évi XXVII. törvény hirdette ki. Betartandó továbbá a Gyermekek jogairól szóló, 1989-ben elfogadott, hazai jogunkba a 1991. évi LXIV. törvénnyel implementált New Yorki Egyezmény, továbbá az EU Alapjogi Chartája, amelynek 32. cikke foglalkozik a gyermekmunka tilalmával és a fiatalok munkahelyi védelmével. Az Mt. a Tanács 1994. június 22-i, a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EK irányelvét átültető rendelkezéseket is tartalmaz. Ezek a jogforrások a gyermekek mindenek felett álló érdekét, védelmét, kizsákmányolásának tilalmát fogalmazzák meg olyan alapelvekként, amelyek különösen a munkavégzés összefüggésében is szem előtt tartandók.

A munkaszerződést a jognyilatkozatokra vonatkozó általános szabályok szerint a cselekvőképtelen munkavállaló törvényes képviselője, gondnoka, szülője köti meg. Ő tesz meg továbbá helyette minden jognyilatkozatot, amely a munkavégzés során felmerül. A cselekvőképeségében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló, illetve a 14-18 év közötti fiatal munkavállaló esetében csak az olyan jognyilatkozatának érvényességéhez szükséges a törvényes képviselő hozzájárulása, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul¹⁵⁴.

A fiatal munkavállalók tekintetében több szempontú korlátozás van érvényben hosszú évek óta. Így:

- adminisztratív garanciát jelent, hogy a 16. év alatti – tehát a cselekvőképtelen és a részben cselekvőképese – gyermek munkavégzését a gyámhatóságnak előzetesen be kell jelenteni;
- a 16 év alatti gyermek csak bizonyos munkákra foglalkoztatható: kulturális, művészeti, sport és hirdetési tevékenység keretében;
- a 15-16 év közötti gyermek az iskolai szünet alatt emellett egyéb munkákat is vállalhat;
- a 16-18 év közötti fiatal az év bármely időszakában bármilyen munkát végezhet, az egyedüli korlát az ő esetében a törvényes képviselő jóváhagyása¹⁵⁵.

Korábban a gyámhatóság engedélyezési jogkörrel bírt, amelynek keretében azt vizsgálta, hogy a gyermek foglalkoztatása nem akadályozza-e őt a tanulásban, pihenésben, játékban, a végezni kívánt tevékenység testi, értelmi, érzelmi és erkölcsi fejlődését nem veszélyezteti-e, mi a foglalkoztatás motivációja, a gyermek álláspontja a foglalkoztatásával kapcsolatban, továbbá, hogy a megkötni tervezett szerződés nem ütközik-e jogszabályba. A jelenlegi bejelentési kötelezettség alapján ugyanezen szempontok vizsgálata alapján, ha a foglalkoztatás ellentétes a gyermek érdekével, akkor a gyámhatóság utóbb tiltja meg a gyermek foglalkoztatását¹⁵⁶.

Cselekvőképtelenné nyilvánított, vagy a cselekvőképeségében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott nagykorú munkavállaló esetében is korlátozott az általa ellátható munkafeladatok köre. Ő csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni, és az ahhoz tartozó feladatokat nem elég felsorolni, részletesen le is kell írni. E munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak ebben a részletezettségben kell kiterjednie az egyes munkaköri feladatok ellátására való alkalmasság felmérésére¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Mt. 21. § (4)-(5) bek.

¹⁵⁵ Mt. 34. § (2)-(3) bek.

¹⁵⁶ 149/1997. (IX. 10.) Korm. rendelet a gyámhatóságokról, valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásról 26/D. §

¹⁵⁷ Mt. 212. §

Természetesen a munkavédelmi előírások e munkavállalói kör tekintetében szigorúbbak az általánosnál. A fiatal munkavállalók az ún. sérülékeny munkavállalói csoportba^{158 159} tartoznak, azokat a munkakörülményeket, amelyek között foglalkoztatásuk tiltott, a jogszabály külön felsorolja. Maga az Mt. is tartalmaz olyan szabályokat, amelyeknek – a terhelést csökkentő hatásuk miatt – munkavédelmi jelentőségük is van. Így előírja, hogy

- tiltott az éjszakai munka, a rendkívüli munkaidő,
- a napi munkaidő a 8 órát - több jogviszonyban együttesen sem - haladhatja meg,
- az egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak egyheti munkaidőkeret alatt valósulhat meg,
- a munkaközi szünet magasabb mértékű (4,5 óra után 30 perc, 6 óra felett 45 perc)
- a napi pihenőidő hosszabb (legalább 12 óra),
- a heti pihenőnap, illetve pihenőidő nem osztható be egyenlőtlenül,
- a fiatal munkavállalót pótszabadság illeti meg (éveként 5 munkanap)¹⁶⁰.

A nagykorú cselekvőképtelen vagy korlátozottan cselekvőképes munkavállalókra is ezeket az Mt-beli szabályokat kell alkalmazni. Emellett esetükben a munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa¹⁶¹. Ők továbbá kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhetők.

A cselekvőképtelen, korlátozottan cselekvőképes személyek munkaviszonyban való foglalkoztatását érintően nem elsősorban a munkaügyi perek keretén belül történik a jogesetek elbírálása, hanem a foglalkoztatás-felügyeleti vagy gyámhatósági ellenőrzés során.

2.1.11. A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban

Az atipikus munkaviszonyok egyik jellegzetessége a vele járó bizonytalanság, amely nem csak a jogviszony eseti jellegével van összefüggésben (határozott idő, alkalmi jelleg), hanem a szabályozásból fakadó anomáliák miatt. Ezért külön kitérünk a munkabalesettel összefüggésben megjelenő munkáltatói kártérítési felelősség szabályaira.

Az Mt. sok tekintetben változtatott a munkáltató kárfelelősségére irányadó szabályokon. E változtatások eredménye az is, hogy a kártérítési felelősség értékelésébe olyan klasszikusan magánjogi intézmények is bekerültek, mint például az előreláthatósági klauzula. A szabályok alkalmazása még a tipikus munkaviszonyok esetében is sok kérdést vet fel, az atipikus munkaviszonyokra pedig különösen igaz ez az állítás.¹⁶²

Az Mt. egyébként részletes szabályozást adott az atipikus munkaviszonyok vonatkozásában. Megjegyzendő, hogy az egységesnek tűnő szerkezetet a jogalkotás megbontotta akkor, amikor az iskolaszövetkezetek keretében végzett munka kikerült az Mt. hatálya alól.

A munkáltatói kárfelelősség szabályrendszerét alapvetően a hagyományos munkaviszonyra találták ki, a kérdés tehát az, hogy az Mt. munkáltatói kárfelelősségre irányadó szabályai mennyiben alkalmazhatóak az atipikus munkaviszonyokra. Ez nyilvánvalóan befolyásolja a munkavállalói igényérvényesítést és erősíti az atipikus munkavégzési formákkal kapcsolatban megjelenő bizonytalansági faktort.

A szakirodalmi vélemények szerint az atipikus munkaviszonyoknak a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályozása nem valósult meg egységesen.

A jogalkotó a kártérítési szabályrendszert akként alkotta meg, hogy az atipikus munkaviszonyokra is a tipikus munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. E jogalkotói megközelítés logikusnak mondható, ám nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy az atipikus munkaviszonyok olyan sajátosságokkal rendelkeznek, amelyek miatt az általános szabályok nem minden atipikus munkaviszonyra adaptálhatók aggálymentesen.

¹⁵⁸ 33/1998. NM r. 1. § o) pont, 10/A. §

¹⁵⁹ Mvt. 87. § 8/A. pont

¹⁶⁰ Mt. 114. §, 119. § (1) bek.

¹⁶¹ Mt. 212. § (3)-(4) bek.

¹⁶² Trenyisán Máté: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban, <https://www.jogelet.ro/index.php/eje/article/view/78> Erdélyi jogélet 2020/4. 199- 215. o., letöltés időpontja 2022.06.08.

A munkáltató kártérítési felelőssége több feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg. E feltételek a foglalkoztatási jogviszony fennállása, a kár bekövetkezése, valamint a jogviszony és a kár közötti okozati összefüggés fennállása. A károkozó magatartás jogellenessége, illetve felróhatósága, mint általános kárfelelősségi feltétel a munkáltató esetében a felelősség megállapíthatóságának nem feltétele.

Az objektív felelősség kimentési jellegű felelősségi forma, az Mt. 166. § értelmében a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát és a felelősség alól csak akkor mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Amennyiben a munkáltató ezen két körülményt, vagy a kettő valamelyikét nem tudja sikeresen bizonyítani, úgy a munkavállaló kárát köteles megfizetni.

A munkáltató mentesülésének további feltétele, hogy a kárt okozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolni. Ez mindig a konkrét eset konkrét körülményei előreláthatóságának vizsgálatára terjed ki. Önmagában abból, hogy általában és statisztikailag a munkáltató ellenőrzési körén kívül számos potenciális veszélyforrás jelentkezik, nem lehet arra következtetni, hogy ezzel a munkáltatónak eleve számolnia kell. E szabály tartalmának meghatározása korántsem egyszerű, az előreláthatósági klauzula munkajogi alkalmazhatósága és tartalmának meghatározása tekintetében olyan sok jogértelmezési kérdés merül fel, amely jelen írás terjedelmi lehetőségeit messze meghaladja. E kérdéskörrel más tanulmány keretében kívánok foglalkozni.

Az előreláthatósági szabály beépítése a mentesülés feltételei közé jelentősen szűkíti a munkáltató felelősség alóli mentesülésének lehetőségét, hiszen nemcsak a konkrét előreláthatóságot, de az elvárható előreláthatóságot is értékelni kell. Az előreláthatósági szabály a polgári jogban – a Ptk. miniszteri indokolása alapján – egyszerre objektív és szubjektív mérce, egyszerre foglalja magába a tényleges és az (ésszerűen) elvárható előreláthatóságot.

A több munkáltató által létesített munkaviszony körében az Mt. nem rögzít speciális kárfelelősségi szabályokat, egy rendelkezése alapján érdemi hatással van a kártérítési szabályokra is. Az Mt. 195. § (3) bekezdése alapján „a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek”. E szabály alapján tehát a munkavállaló elméletileg bármely munkáltatóval szemben érvényesítheti a kárigényét. A mentesülés szabályai alapján azonban Trenyisán Máté¹⁶³ álláspontja szerint van jelentősége, hogy mely munkáltatót vonja perbe a károsult. Ha például a munkavállaló csak az egyik munkáltató ellen indítja meg a kártérítési pert, azonban a másik munkáltatónál való munkavégzés során érte a károkozó körülmény, akkor a mentesülés konjunktív feltételeit annak a munkáltatónak a vonatkozásában kell vizsgálni, amely a perben fél. Így előfordulhat, hogy a bíróság megállapítja a mentesülést a felelősség alól az Mt. 195. § (3) bekezdésétől függetlenül, hiszen ez a rendelkezés csak arról szól, hogy bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, nem arról, hogy az egyik munkáltató felel a másikkal bekövetkezett káreseményeknél is.

Rácz Zoltán¹⁶⁴ további anomáliákra is felhívja a figyelmet a ki nem fizetett munkabér és egyéb járandóságok területén.¹⁶⁵ A munkaerő-kölcsönzés olyan atipikus munkajogviszony, amelyben három fél (a kölcsönbeadó, a kölcsönvevő és a kölcsönzött munkavállaló) létesítenek egymással jogviszonyokat annak érdekében, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő munkáltató részére munkát

¹⁶³ Trenyisán Máté: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban, <https://www.jogelet.ro/index.php/eje/article/view/78> Erdélyi jogélet 2020/4. 211. o., letöltés időpontja 2022.06.08.

¹⁶⁴ Rácz Zoltán: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkajogviszonyokban https://www.uni-miskolc.hu/~microcad/publikaciok/2017/e1/E1_9_Racz_Zoltan.pdf letöltés időpontja: 2022.06.12.

¹⁶⁵ Az Mt. 195. § (2) bekezdés értelmében ugyanis a munkaszerződésnek tartalmaznia kell, hogy a munkabér fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. Ez a szabályozás szólhat akként, hogy mindkét munkáltató egyforma arányban fizeti a munkabért, esetleg a munkavállaló által ledolgozott munkaidő arányában történik a munkáltatók teljesítése. Ezek a megoldások nem érintik a munkáltatóknak az egyetemleges felelősségét a ki nem fizetett munkabér és egyéb járandóságok, igények (pl. kártérítési igények) tekintetében. Egyetértünk a gyakorlatban felmerült jogi szabályozásbeli ellentmondásossággal, miszerint az Mt. 31. §-a alapján a Ptk. 6:29-30. §-ai (általános egyetemleges kötelezettség rendelkezései) nem alkalmazandóak, a kárfelelősség kapcsán viszont az Mt. 177. § felhívja a Ptk. 6:524. §-át, amely a többek károkozása esetére írja elő az egyetemlegességet. Az ilyen módon történő szabályozás felveti annak kérdését, miként kell értelmezni ezen atipikus jogviszonyokban a munkáltatók egyetemleges felelősségét a kárigényeken túl felmerülő munkajogi igények tekintetében.

végezzen. Az Mt. e jogviszony tekintetében is rögzít speciális szabályokat. Az Mt. 221. § (4) bekezdése alapján „a munkavállalónak a kölcsönzés során okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel”.

Az egyetemlegesség a munkavállalót megillető lehetőség, amely szabályozás nem zárja ki, hogy a két munkáltató egymás között rendezze a munkavállalót ért kár viselésének szabályait. Ez a szabály hasonló kérdéseket vet fel, mint a több munkáltatóval fennálló munkaviszony. Az egyetemleges felelősség alapján bármely munkáltatóval szemben érvényesíthető a teljes kárigény, ez azonban véleményem szerint nem azonos azzal, hogy mindkét munkáltató esetén automatikus a kárfelelősség megállapítása. Ha a kölcsönvevőnél következik be a károkozó körülmény, akkor vajon arra mekkora ráhatása van a kölcsönbeadó munkáltatónak? Van-e jelentősége e körben e körülménynek? Az egyetemleges felelősség kimondása véleményem szerint nem írja felül az Mt. 166. §-ában rögzített felelősségi és mentesülési feltételeket.

Ha a munkavállalót a kikölcsönzésen kívül éri kár, azért a kölcsönbeadó felel az általános munkáltatói kárfelelősségi szabályok szerint. A jelenleg hatályos, a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet szabályozó 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet 6. §-a szerint a kölcsönzési tevékenység feltétele, hogy a kölcsönbeadó vagyoni biztosítékot helyezzen letétbe, amely kizárólag a kölcsönzés során keletkezett, a munkavállaló részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel.

A munkaerő-kölcsönzés munkáltatói kárfelelősségi szabályai diszpozitívak, ami azt jelenti, hogy azoktól az Mt. 222. § (2) bekezdése értelmében a kölcsönbeadó kollektív szerződése akár a munkavállaló hátrányára is eltérhet; ezzel tovább növelve az alkalmazandó szabályok iránti bizonytalanságot.

Az iskolaszövetkezet és tagja közötti atipikus munkaviszony egy olyan sajátos munkaviszony, amelyben az iskolaszövetkezet, a nappali tagozatos tanuló vagy hallgató és a szolgáltatás fogadója határozott idejű munkaviszonyt hoz létre a szolgáltatás fogadója részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében. Az Mt. eredetileg hatályba lépett 226. § (3) bekezdés értelmében a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért vagy a személyiségi jogai megsértéséért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

Az Mt. ezen jogviszonyt szabályozó XVII. fejezetét hatályon kívül helyezte a 2016. évi XLIX. törvény 10. §-a 2016. szeptember 1-jétől. Ezen jogszabályhoz fűzött miniszeri indoklás szerint a jogalkotónak az Mt.-hez készített koncepciója szerint a törvényben egyetlen nagy egységben kell szabályozni az atipikus munkaviszonyokat, de „ez a szabályozás azt eredményezte, hogy egymástól is lényegesen különböző munkaviszonyok kerültek egymás mellé, ami különösen a munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezet keretében végzett munka tekintetében vezetett értelmezési zavarokhoz”.

A jelenleg hatályos Mt. nem szabályozza külön a távmunkavégzés esetén a munkáltatói és munkavállalói kártérítési felelősségi szabályokat, szemben a korábbi rendelkezésekkel. Az Mt. ugyanis az általános munkáltatói kártérítési felelősséghez képest enyhébb kárfelelősséget állapított meg, mert a munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak a munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintettel, teljes mértékben felelt, ha a kár bekövetkezte a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, nem a munkáltató által biztosított eszközzel történő munkavégzéssel vagy a távmunkát végző munkavállaló által biztosított és a munkaviszonyból eredő kötelezettség teljesítéséhez használt eszközzel állt okozati összefüggésben. E területen a legnagyobb kockázatot az jelenti a munkáltató számára, ha a munkavállaló az otthonában szenved balesetet. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be.

A felek a nem számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésekor meghatározzák, hogy a távmunkavégzés mely munkatevékenységekre és munkahelyre terjed ki. A munkatevékenységet és a munkahelyet célszerű úgy körülhatárolni, hogy az egyértelműen azonosítható legyen. Amennyiben tehát a munkavállaló a tevékenységét a megjelölt 2-4 m²-es helyen végzi, úgy az őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, mely a munkavégzés során következik be, így munkabalesetnek minősül.

Nem minősül azonban munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét elhagyja, azaz pl. kimegy a konyhába és ott éri baleset. A szervezett munkavégzéssel összefüggő körülményekért a munkáltató tartozik felelősséggel, míg a munkáltató által nem kontrollált helyiségek már a munkavállaló felelősségi körébe esik.

Amennyiben munkaeszköz használata során következik be munkabaleset, a balesetet követően az érintett munkaeszközt az Mvt. 23. § (2) bekezdése alapján soron kívüli ellenőrzésnek kell alávetni. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató telephelyén tartózkodik (pl. megbeszélésen, értekezleten, tréningen való részvétel céljából), és eközben éri baleset, a káresemény jogi megítélése az általános szabályok szerint történik.

A fentiek alapján látható, hogy a munkavédelmi jog rendezi a távmunkavégzés során bekövetkező baleset munkavédelmi jogi kérdéskörét, azonban ez nem vonatkozik a munkajog területére.¹⁶⁶

Az Mt. alapján a munkaviszonnyal összefüggést kell vizsgálni, amely azonban nem azonosítható a munkabaleset kategóriájával. Utalok e körben például azon esetre, amelyben a bíróság kimondta, hogy megállapítható a munkáltató felelőssége akkor is, ha a munkavégzést követő tisztálkodás során a munkavállaló elcsúszik a zuhanyzóban, vagy ha munkáltatói utasításra munkaidejében sportrendezvényen vesz részt és megsérül.¹⁶⁷ Ez alapján tehát, ha a munkavállaló a munkahelyén a mosdóban vagy a zuhanyzóban, esetleg az üzemi étkezőben szenved balesetet, akkor a munkáltató felelőssége fennáll. Méltánytalan, sőt törvénnyel szemben álló jogértelmezés volna, ha a távmunkát végző munkavállaló esetében a mellékhelyiségben elszenvedett balesetet vagy más alapvető életszükséglet végzése során elszenvedett balesetet a munkaviszonnyal nem összefüggőnek minősítenénk. Nem adaptálható tehát a munkavédelmi jog megoldása a munkajog területére. E körben speciális szabályokra volna szükség, amelyek észszerűen telepítenék a kockázatot a munkaviszony két fele között.

Az atipikus munkajogviszonyokra vonatkozó munkáltatói kárfelelősségi szabályok elemzéséből látható, hogy 2012-ben a jogalkotó az új munkajog kódex megalkotásánál az általános kártérítési szabályok minél szélesebb körben történő alkalmazhatóságára törekedett.

A három vagy több oldalú atipikus munkaviszonyok esetében a munkáltatók felelőssége általában egyetemleges a munkavállalónak okozott károk és egyéb igények tekintetében, ami elfogadható szabályozás. Más oldalról az Mt. indokolatlanul hátrányba hozza a munkavállalót a távmunkavégzés speciális esetében történő munkáltatói felelősség tekintetében.

Ugyanakkor szembetűnő, hogy az atipikus munkajogviszonyok által kiváltott egyes élethelyzetekben újra és újra kiütközik az Mt.-Ptk. együttes alkalmazhatóságának az ellentmondásossága.

2.2. Az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban atipikus munkavégzési feltételek

2.2.1. A külföldi munkavállaló magyarországi foglalkoztatása

Tágabb értelemben vett atipikus munkaviszonyról beszélhetünk abban az esetben, ha a munkavállaló nem magyar állampolgár.

Az eltérés egyfelől abban a tekintetben áll fenn, hogy a munkaviszonyra nem feltétlenül a magyar Mt. vonatkozik. Az Mt. rendelkezéseit a nemzetközi magánjog szabályaira tekintettel kell

¹⁶⁶ Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában http://hlj.hu/letolt/2021_1/M_03_PetriD_hlj_2021.pdf 213. old. letöltés időpontja: 2022.06.08.

¹⁶⁷ Trenyisán Máté: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban, <https://www.jogelet.ro/index.php/eje/article/view/78> Erdélyi jogélet 2020/4. 202. o., a hivatkozott bírósági eset: BH2005.368., letöltés időpontja 2022.06.08.

alkalmazni¹⁶⁸. Mivel hazánk az EU tagállama, amelynek rendeletei közvetlen hatállyal érvényesülnek a tagállamok jogrendszerén belül, e vonatkozásában az Európai Parlament és a Tanács 593/2008/EK rendelete irányadó (a továbbiakban: Róma I. rendelet). Eszerint elsődleges a felek jogválasztási szabadsága: a külföldi elemmel rendelkező szerződések, jogviszonyok körében (pl. ha az egyik fél külföldi) a felek szabadon választhatják meg a jogviszonyban alkalmazandó jogot, de e jogválasztásnak szerepelnie kell a szerződésben, vagy annak rendelkezéseiből, illetve a körülményekből egyértelműnek kell lennie. Azonban jogválasztással nem zárhatók ki az annak hiányában egyébként irányadó jog eltérést nem engedő szabályai. Az Mt. szerint jogválasztás hiányában a magyar munkajog alkalmazandó a munkaszerződésre, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi¹⁶⁹. A Róma I. rendelet szerint tehát a magyar jog eltérést nem engedő szabályai nem zárhatók ki akkor sem, ha a felek más állam jogát kötik ki a munkaszerződésre. Ezek az eltérést nem engedő szabályok az Mt. értelmében¹⁷⁰ a következők:

- a leghosszabb munkaidő vagy a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- munkavégzés helyén általánosan irányadó díjazás összege,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a várandós vagy kisgyermekes nő, valamint a fiatal munkavállaló munkavállalási és foglalkoztatási feltételei,
- az egyenlő bánásmód követelménye,
- a munkavállalónak a munkáltató által biztosított szállás feltételei,
- Magyarország területén ideiglenesen foglalkoztatott munkavállaló kiküldetésekor felmerülő vagy Magyarország területén történő tartózkodás során, a szokásos munkavégzés helyétől eltérő munkahelyre küldés esetén az utazással, ellátással és szállással kapcsolatos költségekre fizetett juttatások vagy költségterítés mértéke.

Ezen kérdések tekintetében jogválasztástól függetlenül a magyar jog szabályait kell alkalmazni, kivéve, ha a külföldi jog szerint megkötött munkaszerződésből a magyar jognál kedvezőbb szabály alkalmazása következik.

Az általános munkajogi szabályokhoz képest atipikus jelleg a munkaviszony létesítésének közjogi feltételében, az engedélyezésben, illetve bejelentési kötelezettségben is megtestesül. Ebből a szempontból a következő csoportokra oszthatók a nem magyar állampolgárságú munkavállalók:

- azok, akik tekintetében csak bejelentési kötelezettség van érvényben a kormányhivatal felé, de a munkavállalási engedély alól mentesek: ide tartoznak a menekültként, oltalmazottként elismert, továbbá a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személyek, valamint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek (Európai Gazdasági Térség állampolgárai, ezek harmadik országbeli családtagjai), továbbá bizonyos tevékenységek körében Magyarországon munkát végző külföldiek (pl. külföldi gazdasági társaság fióktelepének vezetője, vezető tisztségviselője, kiküldött, kirendelt munkavállaló, üzembe helyezési, szervizelési stb. munkát végzők, egyes oktatási, kutatási, művészeti munkákat végzők, diákok, családdegysítésben részt vevő családtagok stb.);
- azok a harmadik országbeliek, akik a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül automatikusan kaptak munkavállalási engedélyt, meghatározott esetcsoportokban (pl. nemzetközi szerződés alapján, kulcsszemélyzetként történő munkavállalóként, filmgyártó vállalkozás által alkalmazott személyként stb.);
- azok a harmadik országbeliek, akik összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási és egyben munkavállalási engedély (szezonális munkavállalás célú tartózkodási engedély, vagy a magasán kvalifikált munkaerőnek az EU Kék Kártya) alapján végezhetnek Magyarországon munkát;
- azok a harmadik országbeliek, akik a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata alapján, rendelkezésre álló magyar munkaerő hiányában külön kiadott munkavállalási engedéllyel dolgozhatnak;
- azok a harmadik országbeliek, akik legfeljebb 90 napos szezonális munkára kaptak munkavállalási engedélyt¹⁷¹.

¹⁶⁸ Mt. 3. § (1) bek.

¹⁶⁹ Mt. 3. § (2) bek.

¹⁷⁰ Mt. 295. § (1) bek.

¹⁷¹ 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről, és a munkabér megtérítéséről

Tekintettel arra, hogy ez nem tartozik a tanulmány tárgyához, a szerteágazó engedélyezési szabályok részletes ismertetésétől ehelyütt eltekintünk.

A munkavállalási engedélyhez kapcsolódik a határozott időre létesített atipikus munkaviszony-forma, mivel, ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély (pl. harmadik országbeli személy esetén munkavállalási engedély) szükséges, akkor 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 5 évet is meghaladhatja¹⁷².

2.2.2. Magyar munkavállalók Magyarországon kívüli foglalkoztatása az Mt. hatálya alatt

A Magyarországon kívüli foglalkoztatással kapcsolatos munkajogi és a munkavédelmi jogkövetkezmények tekintetében az elsődleges kérdés, hogy mely ország szabályai vonatkoznak az ilyen munkavégzésre.

A munkajogi vonatkozások tekintetében az Mt. területi hatályából kell kiindulni. A területi hatály azt állapítja meg, hogy a jogszabály rendelkezéseit milyen földrajzi területen kell alkalmazni. E körben az Mt. a nemzetközi magánjog rendelkezéseit hívja fel¹⁷³. Általános szabály, hogy minden olyan munkaviszonyra, amely alapján a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarország területén kell végezni, a magyar Mt. rendelkezései az irányadók¹⁷⁴.

A nemzetközi (kollíziós) magánjog szabályai adnak eligazítást arról, hogy melyik jog alkalmazandó akkor, ha a munkaviszony külföldi elemet is tartalmaz. A magyar jogrendszerben a nemzetközi magánjogról a 2017. évi XXVIII. törvény rendelkezik, amely a "külföldi elemet tartalmazó magánjogi jogviszonyokra" alkalmazandó¹⁷⁵. Korábban magyar jogszabály (az 1973. évi 13. tvr.) rendezte a kollíziós munkajogi normákat is, de a jogalkotó a Róma I. rendeletre figyelemmel hatályon kívül helyezte ezeket. Az Mt. csak kiegészítő jogszabályként alkalmazandó akkor, ha az adott kérdésre a Róma I. rendelet nem tartalmaz rendelkezést.

A Róma I. rendelet főszabályként a jogválasztás szabadságából indul ki, amely alapján a külföldi elemmel rendelkező munkaviszony esetén a felek szabadon választhatják meg a jogviszonyra alkalmazandó jogot¹⁷⁶. A jogválasztásnak kifejezettnak, vagy az eset összes körülményéből kellő bizonyossággal megállapíthatónak kell lennie. A jogválasztás egyben korlátozott is, az nem eredményezheti az egyébként alkalmazandó jog kógens rendelkezéseinek kizárását, és nem kerülheti meg az ún. imperatív szabályokat (pl. munkavállalói részvételre vonatkozó szabályok).

A Róma I. rendelet meghatározza a felek általi jogválasztás hiányában a munkaviszonyra alkalmazandó jogot is¹⁷⁷. Főszabályként ebben az esetben a magyar jogszabály alkalmazandó, ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon vagy ideiglenes jelleggel külföldön végzi. Ha ez alapján az alkalmazandó jogot nem lehet megállapítani, a munkavállalót alkalmazó telephely szerinti ország joga az irányadó. Ha a körülmények összessége arra utal, hogy a munkaszerződés egy, ettől eltérő országgal szorosabb kapcsolatban áll, e másik ország joga alkalmazandó.

A Róma I. rendelet magára a szerződéses (magánjogi) viszonyra irányadó jogra vonatkozik. Kimondja, hogy szabályait a szerződéses kötelezettségekre kell alkalmazni polgári és kereskedelmi ügyekben olyan helyzetekben, amikor különböző országok joga között kell választani, ugyanakkor nem alkalmazható különösen az adó-, vám- és közigazgatási ügyekre¹⁷⁸. A munkavédelmi szabályok viszont kógens, közjogi jellegű, hatóság által érvényesített jogi normák, a munkavédelmi hatóság eljárása pedig közigazgatási ügy. Ezért külön ítélandó meg, hogy a munkaszerződésre mely állam munkavédelmi szabályai irányadók, illetve, hogy mely munkavédelmi hatóságnak van eljárási hatásköre az adott munkavégzésre vonatkozóan. Egy magyar munkajog hatálya alá tartozó munkavállaló esetére vonatkozóan a kérdés praktikusán úgy tehető fel, hogy pl. a magyar munkavédelmi szabályok hatálya kiterjed-e a munkavállaló külföldi munkavégzésére, illetőleg: a magyar munkavédelmi hatóságnak van-e hatásköre a külföldön bekövetkezett baleset vizsgálatára? További kérdés, hogy egyazon ügy esetében a munkajogi, a munkavédelmi, továbbá a társadalombiztosítási jogkövetkezményekre vonatkozóan alkalmazandó nemzeti jogok eltérőek lehetnek-e?

¹⁷² Mt. 192. § (3) bek.

¹⁷³ Mt. 3. § (1) bek.

¹⁷⁴ Mt. 3. § (2) bek.

¹⁷⁵ 2007. évi XXVIII. törvény 1. §

¹⁷⁶ Róma I. rendelet 3. cikk (1) bekezdés

¹⁷⁷ Róma I. rendelet 8. cikk (2)-(3) bekezdés

¹⁷⁸ Róma I. rendelet 1. cikk (1) bekezdés

Az Mvt. maga is tartalmaz személyi, illetve tárgyi hatállyal összefüggő rendelkezéseket. A törvény hatálya főszabály szerint kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik¹⁷⁹. Ez a rendelkezés csak a magyarországi – ideértve a vámszabadterületen történő – munkavégzésre vonatkozik, kivéve, ha törvény, nemzetközi szerződés, ez utóbbi hiányában a nemzetközi magánjog szabálya másként rendel¹⁸⁰. Ez a "másként rendelés" tehát arra vonatkozhat, hogy a magyarországi munkavégzési helyre a külföldi munkavédelmi jog az irányadó.

A fordított esetre vonatkozóan – a Róma I. rendelet és a 2007. évi XXVIII. törvény mellett – az Mvt. sem ad felhatalmazást, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodásukkal határozzák meg a munkavédelmi kérdésekre irányadó jogot (bár, amint az alább közölt jogeset tanúsítja, ez előfordul). Maga az Mvt. tartalmaz egy olyan, a hatályát érintő előírást, mely szerint, ha a magyarországi székhelyű munkáltató munkavállalóját külföldi kiküldetés (külszolgálat) során éri munkabaleset, a munkáltató köteles a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter rendeletében meghatározott rendben a bejelentési és nyilvántartási kötelezettséget teljesíteni¹⁸¹. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a jogalkotó csak e két kérdést illetően tartotta irányadónak a magyar munkavédelmi jogot, az e rendelkezésben nem említett kérdésekre vonatkozóan – a tényállási szoros kapcsolat elve alapján – a munkavégzés helyén érvényesülő munkavédelmi jog szabályai alkalmazandók.

A bírói gyakorlat körében két esetet említünk meg, mindkettő arra jutott, hogy külföldi munkavégzés esetén nem a magyar munkavédelmi jog az irányadó.

A Kúria egy 2021-es ügyben¹⁸² kifejtette: ha a munkavállaló külföldön végez munkát – vita esetén – mindenekelőtt az alkalmazandó jog kérdésében kell állást foglalni. Ebben az ügyben egy németországi munkavégzés során bekövetkezett munkabalesettel összefüggésben kívánt a felperes magyar munkavállaló a munkáltatóval szemben kártérítési igényt érvényesíteni a magyar jogra hivatkozva, de kérelmét minden fokon elutasították a bíróságok. A jogkérdés abban állt, hogyan értelmezendő a felek közötti munkaszerződés kikötése, miszerint "Jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a szabadságra vonatkozóan a magyar Munka Törvénykönyve, az egyéb adózásra és munkaidőre, valamint túlórára vonatkozóan a német adójogszabályok rendelkezései az irányadóak, illetve, ha Németországba kerül kiküldésre, ebben az esetben kizárólag a német törvények és munkaügyi előírások érvényesek a németországi munkavégzés időtartamára".

Az alperes ellenkérelmében arra hivatkozott, hogy a felek jogvitájában a nemzetközi magánjogról szóló 2017. évi XXVIII. törvény rendelkezései alapján a német jog alkalmazására van szükség. A felperes a német jog alkalmazását ellenezte és ezen álláspontját az Európai Parlament és a Tanács szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK rendeletre és a kiküldetés jogintézményére alapította. A bíróságok a Róma I. rendelet alapján nem annak tulajdonítottak döntő jelentőséget, hogy a felperes kiküldetés keretében vagy tartós külföldi munkavégzés során látta-e el munkakörét, hanem annak, hogy a felek kizárólag Németországban történő munkavégzésben állapodtak meg. A kiküldetési irányelv¹⁸³ "kiküldetésben lévő munkavállaló" fogalmának figyelembe vételével – amely szerint e jogszabály alkalmazásának feltétele, hogy a munkavállaló a munkáját a szokásos munkavégzés szerinti tagállam területén kívül végezze és e tevékenység korlátozott ideig történjen – megállapították, hogy a perbeli esetben a munkavégzés nem a szokásos munkavégzés szerinti tagállamon (azaz Németországon) kívüli tagállam területére jött létre, a felek szándéka nem irányult magyarországi munkavégzésre. Azt is leszögezték a bíróságok, hogy a kártérítésre vonatkozóan az irányadó jog kérdését illetően annak nincs jelentősége, hogy a társadalombiztosítási jogkövetkezményekre (ellátások folyósítására) a magyar jog szerint került sor. Mindezek alapján nem a magyar, hanem a német jog – a Sozialgesetzbuch VII. kötetében foglalt – rendelkezései voltak irányadóak. Ezek alapján pedig a felperes a Németországban bekövetkezett munkabalesetéből eredő igényét nem a munkáltatóval, hanem a biztosítóval szemben érvényesíthette. Ennek feltétele a fővállalkozó gazdasági társaság hatóság (Unfallversicherung) felé történő bejelentési kötelezettsége, amelynek megtörténte esetén a helytállási kötelezettség az alvállalkozó alperesre is kiterjed.

¹⁷⁹ Mvt. 9. § (1) bekezdés

¹⁸⁰ Mvt. 10. §

¹⁸¹ Mvt. 69. §

¹⁸² BH 2021.10.289

¹⁸³ Európai Parlament és a Tanács a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelvének 2. cikk (1) bekezdés

Egy régebbi, 2014-es jogesetben¹⁸⁴ hasonlóképpen a Legfelsőbb Bíróság arra jutott, hogy a magyar munkavédelmi szabályok hatálya magyar munkavállaló németországi munkavégzésére nem terjed ki, ezért a perbeli esetben a németországi munkavégzés során bekövetkezett munkabalesetet a német munkavédelmi szabályok alapján ítélte meg. A munkaügyi bíróság ítéletében utalt a 2012. évi LXXXVI. törvény 10. §-ában, valamint a régi Mt. 1. §-ában és az 1979. évi 13. tvr. 51. §-ában foglaltakra. Kifejtette, hogy a perbeli balesetre vonatkozóan nincs olyan törvény, nemzetközi szerződés, illetve nemzetközi magánjogi szabály, amely alkalmazhatóvá tette volna az Mvt. előírásait a felperes által Németországban végzett munkára. A Magyarország és Németország között a szociális biztonságról szóló 1998. évi, május 2-ával aláírt egyezmény (2000. évi XXX. tv.) tárgyi hatálya nem terjed ki a munkavédelmi normákra, így az ügyben nem volt alkalmazható. Ugyanakkor a német munkavédelmi szabályok alapján megállapított felelősség kártérítési jogkövetkezményeire már a régi Mt. vonatkozott. A perbeli esetben a baleset bekövetkezésében maga a munkavállaló is vétkesen közrehatott, ezért a felelősségnek a munkáltató és a munkavállaló közötti megosztását – vagyis a munkajogi kérdést – a magyar munkajog alapján állapították meg a bíróságok.

Visszatérve az Mvt. említett, külföldön bekövetkező munkabalesetre vonatkozó speciális szabályára: az Mvt. csak a munkabaleset során teljesítendő bejelentési és nyilvántartási kötelezettség teljesítését írja elő. Nem szerepel a törvényszövegben a munkáltató egyéb érdemi munkavédelmi kötelezettségei – egyébként törvényben meghatározott – széles köre, sem pedig a munkavédelmi előírások tartalmi kérdéseit meghatározó hazai jogszabályokra való utalás. A speciális szabály továbbá nem tesz említést a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos bejelentési kötelezettségről sem.

A speciális szabály tehát csak a külföldön, szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben bekövetkezett munkabalesetek bejelentésének és nyilvántartásának rendjét írja elő az Mvt., továbbá a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (a továbbiakban: MüM rendelet) szerint. Az Mvt. szerint a munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell¹⁸⁵.

A munkáltató minden munkaképtelenséggel járó munkabalesetet köteles a bekövetkezését követően haladéktalanul kivizsgálni. A munkabaleset kivizsgálása munkabiztonsági szaktevékenység, munkavédelmi szakképesítéssel (pl. munkavédelmi technikus) vagy szakképzettséggel (pl. munkavédelmi szakmérnök, munkavédelmi szakember) rendelkező szakember végezhető el¹⁸⁶. A kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. A súlyosnak minősülő munkabaleseteket azonnal be kell jelenteni az illetékes munkavédelmi hatósághoz (a külföldi munkavégzési helyszínrre tekintettel ahhoz a kormányhivatalhoz, amelynek a magyarországi illetékességi területén a foglalkoztató székhelye található). A bejelentés alapján magyarországi baleset esetén a hatóság kiszáll a helyszínre, hogy az esetet megvizsgálja, ám külföldi helyszín esetén ezt azonban a rendelet nem írja elő, ami egy fontos, munkavállalót védő garanciális szabályozási elem hiányát jelenti.

A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a munkáltatónak nyilvántartásba kell vennie és be kell jelentenie a munkavédelmi hatósághoz. E szabály külföldi baleset esetén is alkalmazandó.

A kivizsgálás jövőt érintő következménye általában, hogy a munkáltatónak a hasonló balesetek elkerülése érdekében javító, megelőző intézkedéseket kell hoznia (pl. csúszós padló átépítése, vagy csúszásmentes védőlábbeli juttatása). Erre a kötelezettségre sem utal az Mvt. külföldi munkabalesetre vonatkozó speciális szabálya.

A foglalkozási megbetegedések – ellentétben a munkabalesetekkel – nem bekövetkeznek, hanem orvosi tevékenység (vizsgálat) körében észlelhetők. Magyarországi munkavégzés esetén a foglalkozási megbetegedés gyanúját a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatalhoz, mint munkavédelmi hatósághoz kell bejelenteni, ki kell vizsgálni és elfogadásuk esetén nyilvántartásba kell venni¹⁸⁷. A bejelentés teljeskörűségét és szakmai

¹⁸⁴ BH 2014.2.55

¹⁸⁵ Mvt. 66. § (2) bek.

¹⁸⁶ Mvt. 65. §

¹⁸⁷ a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 3. § (1) bekezdés

megalapozottságát a Nemzeti Népegészségügyi Központ Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya bírálja el, és annak foglalkozási megbetegedésként történő elfogadásáról tájékoztatja a munkavédelmi hatóságot. Mivel a foglalkozási megbetegedések bejelentését az Mvt. a külföldi munkavégzés esetén nem írja elő, az orvos által megállapított megbetegedésnek a munkavégzéssel való összefüggése nem állapítható meg.

További kapcsolódó rendelkezés a külföldi kiküldetés keretében történő munkavégzéshez a munkaköri alkalmasság vizsgálatát érinti, az előzetes munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: 33/1998. NM r.) alapján. El kell végezni azoknak a munkavállalóknak az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatát a kéthetes időtartamot meghaladó külföldi munkavégzés esetén a kiutazás előtt, akik közepesen nehéz vagy nehéz fizikai megterheléssel járó munkát végeznek, vagy ha a külföldi munkavégzés és a munkakörnyezete a hazainál nagyobb megterhelést ró rájuk, illetve ha a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás nyújtója ezt az előbbiektől hiányában is, a munkavállaló egészségügyi állapotára tekintettel szükségesnek tartja. Hasonlóképpen vizsgálatot kell végezni más munkáltatóhoz történő (akár belföldi) kirendelés esetén is, az új munkahely foglalkozás-egészségügyi orvosának¹⁸⁸. E szabályok alól a tartós külszolgálatról és az ideiglenes külföldi kiküldetésről szóló 172/2012. (VII. 26.) Korm. r. hatálya alá tartozók kivételek, jelenleg a politikai felsővezetők, kormánytisztviselők, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban állók¹⁸⁹. A külképviseletekről és a tartós külszolgálatról szóló 2016. évi LXXIII. törvény szerint ugyanis Magyarország diplomáciai és konzuli képviselőire, a nemzetközi szervezetek mellett működő állandó, valamint kereskedelmi képviselőire csak a kihelyező szervnél működő foglalkozás-egészségügyi szolgálat által elvégzett orvosi vizsgálat eredménye alapján a kijelölt állomáshelyen - elsődleges munkaköri feladataira figyelemmel - tartós külszolgálatra alkalmas személy helyezhető ki¹⁹⁰.

A munkavédelmi kötelezettségek megszegéséhez többirányú felelősség kapcsolódik. A munkavédelmi hatóság munkavédelmi bírságot alkalmazhat¹⁹¹, illetve a munkáltatót különféle intézkedések megtételére kötelezheti. A munkajogi szabályok szerint kártérítési felelősség¹⁹² megállapítására, a büntetőjogi szabályok megsértéséhez kapcsolódóan büntetőjogi felelősség¹⁹³ megállapítására kerülhet sor. A munkabaleset és foglalkozási megbetegedés társadalombiztosítási szempontból üzemi balesetnek minősülhet és baleseti ellátás nyújtását, illetve baleseti táppénz fizetését alapozhatja meg¹⁹⁴.

Összefoglalóan tehát megállapítható, hogy a hatályos munkavédelmi szabályok a magyar munkavállaló külföldi munkavégzése esetére lényegesen kisebb védelmet biztosítanak, mintha a munkavégzésre Magyarországon került volna sor. Ennek akkor van jelentősége, ha a munkavállaló egészségét káros hatás éri a munkavégzés során, illetve azzal összefüggésben, hiszen igen lényeges szabályozási elemek tekintetében nem kell a magyar jogot alkalmazni. Ezzel elsődlegesen sérül a munkavállalónak ahhoz kapcsolódó érdeke, hogy ügyét megfelelően kivizsgálják, ami viszont a fent említett, többirányú felelősség megállapításának alapvető feltétele lenne. A munkavállaló ráadásul a külföldi munkavégzés során olyan környezetben végez munkát, amely idegen nyelvű, kultúrájú, jogrendszerű, illetve esetleg éghajlata vagy az időeltolódás miatt plusz egészségi megterhelésekkel jár. A munkavállaló a külföldi munkavégzés során tehát egészségügyi szempontból egyfelől jelentős többletkockázatot vállal, másfelől a megfelelő elégtételhez jutása sem kellően biztosított.

2.2.3. Az általánostól eltérő munkarendek

A munkaidő a munkaszerződés alapján vállalt munkavégzési kötelezettség, főszabály szerint a munkakörbe tartozó, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység teljesítésének időbeli kerete¹⁹⁵. Munkaidő alatt a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen megjelenni, munkavégzés céljából rendelkezésre állni, az utasításokat teljesíteni.

¹⁸⁸ 33/1998 NM r. 4. § (1) bek. c)-d) pont

¹⁸⁹ 172/2012. (VII. 26.) Korm. r. 2. §

¹⁹⁰ 2016. évi LXXIII. törvény 16. § (1) bekezdés c) pont

¹⁹¹ Mvt. 82. § (1) bekezdés

¹⁹² Mt. 179-191. §

¹⁹³ Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 165. §

¹⁹⁴ Ebtv. 51. § (1)-(2) bekezdés

¹⁹⁵ Mt. 86. § (1) bek.

A munkaidő mértéke, illetve beosztása jelentősége számos területen – így a munkáltató gazdaságos működése és a munkavállaló egészségének, szabadidejének, emberi méltóságának védelme, illetve a munkavégzés és a családi élet összehangolásának követelménye tekintetében is – jelentőséggel bír.

Az Mt. alapelve, hogy a munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be¹⁹⁶. Azt, hogy ez hogyan biztosítható, a munkaidőre vonatkozó törvényi fejezet szabályozása határozza meg, mely tartalmaz eltérést nem engedő minimumfeltételeket, illetve a rugalmasságot biztosító keretjellegű szabályozást egyaránt.

Az Mt. szerint az általános munkarend a hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra egyenlően elosztott rendes munkaidőt jelenti¹⁹⁷. A munkáltató működése azonban megkívánhatja az általánostól eltérő munkarend alkalmazását pl. a munkáltató által alkalmazott technológia követelményei (leállítás technológiai nehézségei, illetve gazdaságtalan volta), az általa nyújtott szolgáltatás természete (folyamatosan nyújtandó közszolgáltatások, hét végén vagy eltérő időzónába tartozó ügyfelek által igénybe vett szolgáltatások), a gazdaságosság követelményei stb. miatt. Erre a munkajogi szabályok lehetőséget is adnak, egyfelől a munkaidő rugalmas beosztásának lehetővé tételével, másfelől a rendkívüli munkavégzés elrendelésével. Ennek természetesen jogszabályban rögzített korlátai vannak (pl. ledolgoztatható maximális munkaidő, minimálisan biztosítandó pihenőidők, éves túlmunka-korlát, éjszakai munka korlátozása, egyes sérülékeny munkavállalói csoportokra vonatkozó szigorúbb előírások stb.).

Minden ettől eltérő eset az ún. egyenlőtlen munkaidő-beosztás körébe tartozik¹⁹⁸. Egyenlőtlenül csak a szerződéses munkaidő osztható be rendes munkaidőként, vagyis az adott időszak alatt ledolgoztatható óraszám (munkaidőkeret). Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás jellemzője, hogy a munkáltató döntése szerint

- az egy napon teljesítendő rendes munkaidő 8 órás napi munkaidőnél több vagy kevesebb lehet;
- a munkanapok nem csupán hétköznapiakra, a heti pihenőnapok nem csupán szombatra és vasárnapra eshetnek;
- a heti pihenőidő kevesebb lehet, mint 48 óra.

Ha a munkáltató tevékenységének időtartama eléri a heti 80 órát, akkor többműszakos munkarendet is alkalmazhat, azaz a tevékenységét egy munkanapon belül több munkavállalói csoport egymást váltva látja el.¹⁹⁹ Az adott munkavállalók számára ez jelenthet azonos vagy akár rendszeresen változó munkaidő-beosztást is, illetve ez gyakran párosul éjszakai (22-06 óra közötti) munkavégzéssel is.

Emellett a munkajog lehetőséget ad a munkavállaló bevonására is a munkarend meghatározásába, illetve a munkaidő beosztásába. Az Mt. a kötetlen munkarendet szabályozza, amikor is a munkaidőt teljes egészében a munkavállaló oszthatja be, de pl. a pedagógusok esetében részbeni kötetlenséget eredményez a tanórákon kívüli munkaidő beosztásának viszonylagos szabadsága, illetve – munkajogilag hazánkban kötött munkarendnek minősül, de ténylegesen csak részbeni kötöttséget jelent – a törzsidőből és peremidőből álló rugalmas munkarend. Rugalmas, kötetlen munkarend alkalmazásához azok a munkakörök szolgálnak ideális terepül, amelyekben a feladat és a felelősség egyértelműen elhatárolható, a munkakörök függetlenek egymástól és a munkafolyamat mentes az időbeli kötöttségtől, illetve az adott munkát nagyfokú önállósággal lehet végezni.

Elsősorban a szellemi munkakörök alkalmasak erre, ahol nem az a szükséges, hogy a munkavállaló a munkahelyén jelen legyen és ott folyamatosan a munkáltató rendelkezésére álljon, hanem annak, hogy a munkavállaló a számára adott munkaköri feladatokat határidőre, illetve a munkaköri feladatok természetére tekintettel elvégezze.

Munkavédelmi szempontból fontos a fokozott megterheléssel járó tevékenységek (pl. hidegben-melegben, éjszaka, vasárnap, meghatározott munkaritmushoz való igazodással stb.) időbeli korlátozása.

A munkaidőt megszakító munkaközi szünetnek elsősorban a munkavállaló idő előtti elfáradásának kiküszöbölése érdekében van foglalkozás-egészségügyi jelentősége. A munkavállaló ugyan

¹⁹⁶ Mt. 97. § (1) bek.

¹⁹⁷ Mt. 97. § (2) bek.

¹⁹⁸ Mt. 97. § (3) bek.

¹⁹⁹ Mt. 90. § b) pontja

köteles a munkavégzés helyén munkára alkalmas állapotban megjelenni²⁰⁰, de ez nem mindig jelent valódi kipihentséget, illetve a kipihent dolgozó is elfárad több óra folyamatos munkavégzés után, csökken a teljesítménye, odafigyelése. A munkaközi szünetet jogszabály írja elő (6 óra munkavégzést követően legalább 20 perc az erre vonatkozó főszabály²⁰¹), de emellett a munkavégzés megszakítása történhet a munkavállaló által önkényesen (cigarettaszünet), de pihentethet valamilyen melléktevékenység végzése (pl. sepregetés), vagy a munkafolyamatból magából is következhet szünet (várakozás a másik kolléga általi tevékenység elvégzésére stb.).

A pihenőidők célja a test és lélek igénybevételevel járó kifáradás kompenzálása. A munkavállaló pihenésének biztosítása olyan fontos, hogy maga az Alaptörvény rögzíti az erre való jogot: minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz²⁰². A napi pihenőidő két munkanap közötti szünet, főszabály szerint legalább 11 óra²⁰³. A heti pihenőnap²⁰⁴ általános munkarend esetén a szombat és vasárnap, plusz a pénteki munkavégzés végétől a hétfői munkavégzés kezdetéig eltelő órák, ténylegesen tehát kb. két és fél nap. A heti pihenőidő²⁰⁵ viszont óraszámot jelent (egybefüggő 48 óra), amelyet a munkáltatónak minimálisan biztosítania kell akkor is, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőidő előtti s azt követő munkahéten a munkavállaló más műszakban dolgozik, és ezért a heti pihenőnap fenti időtartama nem lenne kiadható. Éves fizetett szabadságként legalább 20 munkanap illeti meg a munkavállalót, mely különféle jogcímenek emelkedik²⁰⁶. Egyéb jogcímenek is mentesülhet a munkavállaló a munkavégzés alól, pl. keresőképtelensége idejére, vagy bizonyos halaszthatatlan egyéb események miatt, illetve szociális szempontból kapott kedvezményként (pl. a megjelenését akadályozó elháríthatatlan ok, vagy hozzátartozó halálához kapcsolódóan)²⁰⁷.

A rendkívüli munkavégzés, illetve az ügyelet (a munkavégzésre a munkáltató által meghatározott helyen történő készenállás a munkaidőn kívüli időben, és a felmerülő munkafeladatok rendkívüli munkaként történő elvégzése) szintén megterhelést ró a munkavállalóra, de ugyanez – kisebb mértékben – elmondható a készenlétről is, amikor ugyan ő választja meg a készenállás helyét, de a pihenést befolyásolja a tudat, hogy munkavégzésre való képességét meg kell őriznie, illetve bármikor abba kell hagynia pihenését, szabadidős tevékenységét és fel kell vennie a munkát. Éppen ezért ezek elrendelésére csak korlátozottan kerülhet sor: a korlátok egyfelől az időtartamra, másfelől azokra az esetekre vonatkoznak, amikor a munkáltató erre utasítást adhat²⁰⁸.

Jelentőséggel bír a munkaidő-beosztás közlésének módja és határideje²⁰⁹, valamint a ledolgozott munkaidő és a pihenőidő nyilvántartása²¹⁰ is, mivel az ezekre vonatkozó szabályok adminisztratív garanciáját adják az ismertetett anyagi jogi rendelkezések betartásának.

A munkaidő nemzeti szintű szabályozását alapvetően meghatározza a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelv²¹¹. Ezen irányelv kibocsátását az Európai Unió működéséről szóló szerződés 153. cikk (1) bekezdésének a) pontja tette lehetővé, melynek értelmében irányelvben szabályozható „a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében”. A munkakörnyezet fogalmába tehát az uniós jogalkotó szerint a munkatevékenység időtartama és szervezése is beletartozik. Így az éjszakai munka, vagy a munkavégzés olyan módszerei, amelyek a munkavállaló számára nagyobb terhet vagy veszélyt jelentenek, pl. váltásos műszak.

Melyek tehát a munkavállaló egészségét és biztonságát érintő azon tényezők, amelyek a munkaidővel vannak összefüggésben, és milyen védelmi előírásokat fogalmaz meg a magyar jog?

Elsődlegesen a fenti szabályok megsértésének kockázatait kell kiemelnünk. Különösen a 12 órában maximált napi munkaidő, a legfeljebb 48 órás heti munkaidő korlátjának²¹² megsértése

²⁰⁰ Mt. 52. § (1) bek. a) pont

²⁰¹ Mt. 103. §

²⁰² Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

²⁰³ Mt. 104. §

²⁰⁴ Mt. 105. §

²⁰⁵ Mt. 106. §

²⁰⁶ Mt. 115. §

²⁰⁷ Mt. 55. §

²⁰⁸ Mt. 107-112. §

²⁰⁹ Mt. 97. § (4)-(5) bek.

²¹⁰ Mt. 134. §

²¹¹ 93/104/EK irányelv.

²¹² Mt. 99. § (2) bek.

gyakori. Ennek általában előforduló módja, hogy a maximális munkaidő korlátjába – a szabályozással ellentétben – nem számítják bele, csak a rendes munkaidőt, az azon felül teljesített rendkívüli munkát, ügyelet, készenlét alatti munkavégzést nem. A munkaidő beosztás során előírt hosszú hetek (6 napos munkahét) is teljesítménycsökkentő tényezőként értékelhetők. Hasonlóképpen negatív hatással bír a munkanap 9-12 óra hosszúságúra emelése. A kilencedik munkaórán ugyanis a kifáradási jelenségek annál kedvezőtlenebbül hatnak a teljesítményre – különösen a késői műszakokban minél kevesebb a beiktatott munkaszünet. A szünetek szaporításnak és meghosszabbításának viszont gátat szab, hogy a munkahelyüktől távol lakó munkások a korai műszakbefejezést tartják kívánatosnak.

Fokozott kockázatot jelent, ha a munkaidő-beosztás, vagy a pihenőnapok kiadása egyenlőtlen, amire általában többműszakos munkarendben kerül sor. Ez a gyakorlatban többféle módon is megvalósulhat:

- rendszeres esti menetrend (15 óra után kezdődik és éjfél előtt ér véget),
- rendszeres éjszakai munka (23 óra után kezdődik, és 11 óra előtt ér véget),
- váltakozó (nappalról estére és/vagy éjszaka),
- osztott (napi két vagy több munkaidő-részlet, amelyeket a munkaközi szünetnél hosszabb megszakítás választ el egymástól),
- ügyeleti szolgálat (nincs előre meghatározott időbeosztás),
- szabálytalan műszakok.

A műszakbeosztás szerint végzett munka szívbetegség, koraszülés, gyomor- és bélrendszeri rendellenességek, valamint mentális egészségügyi problémák kockázatával járhat. Különösen akkor súlyos ez, ha éjszakai (22-06 óra közötti) munkavégzéssel is párosul.

Az egészségi kockázatok csökkentése érdekében a többműszakos munkarend kialakításánál az alábbi – kutatások²¹³ által bizonyított – kritériumokat ajánlott figyelembe venni:

- az egy műszakba beosztott napok száma csökkenjen: hosszabb blokkok helyett kedvezőbb a sűrűbb váltás, mint az egy egybefüggő, egy hetet elérő azonos műszakú beosztás (rövid rotáció);
- a műszakváltás a napszakban előre tervezett legyen: a műszakot a naptári napban elfoglalt helye alapján az időben előre haladva kell váltani (délelőtti »délutáni »éjszakai műszak). Ha a munkavállaló hátrafelé vált műszakot (éjszakai »délutáni »délelőtti műszak), akkor a műszakváltás több panaszt okoz a munkavállaló szervezetét, életvitelét tekintve, mivel így kevesebb a pihenőidő a műszakok között;
- lehetőleg 3 napnál több egymást követő éjszakai műszak ne legyen, és legalább 2 nap pihenőidő kövesse az éjszakai műszakot. Az éjszakai műszak lehetőség szerint – a beosztás szerinti munkanapok számát tekintve – a lehető legrövidebb legyen.

A rendszeres éjjeli munkavégzés²¹⁴ önmagában is egészségkárosító kockázatnak számít. Az éjszakai munka egészségügyi károsodásokhoz, idegrendszeri zavarokhoz vezethet. Ha az ember szervezetét arra kényszerítjük, hogy természetes ritmusával ellenkező módon működjék, ez nyilvánvalóan tökéletlen működésben (rosszabb nappali alvásban, gyengébb éjszakai teljesítményben stb.) nyilvánul meg. Az éjszakai műszakban dolgozók általában rövidebb ideig és/vagy rosszabb minőségben alszanak, mint a nappal dolgozók, fokozottan ki vannak téve egyes rákfajták kockázatának. Az éjszakai munkavégzés alatt nagyobb a veszélye a sérülések, balesetek bekövetkezésének. Éppen ezért célszerű rövidebb éjszakai műszakblokkokat előírni a munkaidő beosztása során, mivel ezek esetén az ember testfunkciói hamarabb visszarendeződnek és kevesebb alváshiány lép fel a rosszabb minőségű, gyakoribb zajokkal és zavaró tényezőkkel járó nappali alvás miatt. A munkaegészségügyi ismeretek szerint optimális, ha az éjszakai műszakváltást követően legalább 48 óra pihenőidő áll a munkavállaló rendelkezésére.

A többműszakos, illetve éjszakai munkát előíró munkaszervezési megoldások tiltottak az egyes védett munkavállalói csoportok számára (terhes nők, fiatal munkavállalók, egyéb – nem a munkaidővel összefüggő – egészségkárosító kockázatok között foglalkoztatott munkavállalók)²¹⁵. Az éjszakai munkát végző munkavállaló egészségi állapotát a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton rendszeresen ellenőrizni kell. Ez a munkáltatói kötelezettség akkor áll fenn, ha a munkavállaló munkarendje szerint rendszeresen vagy az éves munkaidejének legalább

²¹³ Hivatkozott kutatások: Bódizs R. (szerk.): Alvás, álom, bioritmusok; Medicina Könyvkiadó, Budapest, 2000., Caldwell JP.: Alvászavar, Hajja Book Kft., 2003 idézi: Sziládiné Fusz Katalin: Váltott műszakos ápolói munkarendek típusai M-on és az egészségügyi állapotra való kihatásuk PhD értekezés, Pécs 2017. 83. old. megtekintés időpontja: 2022. 07.14.

²¹⁴ Mt. 89. §

²¹⁵ Mt. 113. §

egynegyedében részében éjjel dolgozik, vagy dolgozni fog. Az éjszakai munkát végző munkavállaló egészségügyi alkalmassági vizsgálatának arra is ki kell terjednie, hogy miképp viseli az éjszakai munkavégzéssel járó megterhelést. Ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a munkavállaló egészségi állapotát veszélyeztetheti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben, a munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani²¹⁶. Fiatal (18 év alatti) munkavállaló, a várandós munkavállaló, a háromévesnél fiatalabb gyermekét nevelő anya vagy egyedül nevelő munkavállaló és a cselekvőképtelen munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el²¹⁷.

A fiatal (18 év alatti) munkavállalók, és a velük egy tekintet alá eső cselekvőképtelen munkavállalók esetében további védelmi rendelkezéseket is meghatároz a törvény, így:

- a munkaidő megállapításánál a több munkáltatónál töltött munkaidőt össze kell számítani,
- a munkaidő legfeljebb napi 8 óra lehet,
- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- nem lehet egy hétnél hosszabb a munkaidőkeret, és nem alkalmazhatók a pihenőnapokra vonatkozó egyes szabályok,
- a munkaközi szünet magasabb mértékű (4,5 óra után 30 perc),
- a napi pihenőidő legalább 12 óra²¹⁸.

A munkavállalónak jó esetben nagyobb szabadságot biztosító kötetlen, rugalmas munkaidő beosztások alkalmazása is visszaélésre adhat alkalmat, mivel ezek közös jellemzője, hogy munkaidő-beosztás és -nyilvántartás hiányában a munkavégzés kezdete és vége, ebből logikusan következően a rendkívüli munkavégzés nem, vagy nehezen állapítható meg. Erre tekintettel lehetséges, hogy a munkavállaló többet dolgozik a szerződéses munkaidejénél, illetve, hogy ezen időszakokért nem kap emelt díjazást. Az is előfordul, hogy voltaképpen kötött munkarendről és a munkáltató által beosztott munkaidőről van szó, de a felek színleg kötetlen munkaidő-beosztásban állapodnak meg, a munkaidő-nyilvántartási szabályok betartásának, rendkívüli munka ellenértékének, illetve a munkavégzés hiányában fizetendő állásidőre járó alapbérnek a „megspórolása” érdekében.

Egészségkárosító kockázatok közötti munkavégzés kapcsán a munkajogi szabályokon túl természetesen a kifejezett munkavédelmi rendelkezések is tartalmaznak előírásokat.

Így a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeit az 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet tartalmazza. A munkáltató a munkafolyamatokat úgy köteles megszervezni, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább 10 perces szünetek szakítsák meg, továbbá a képernyő előtti tényleges munkavégzés összes ideje a napi 6 órát ne haladja meg²¹⁹. A szünetek célja, hogy a szünetek beiktatásával biztosított legyen a szervezet (elsősorban a látószervek) regenerálódása. A szünetek alatt a munkahelyet el kell hagyni, a képernyőt más célra sem lehet használni.

A fizikai munka is igen megterhelő, mivel nagyobb az energiaigénye, a szervezet korai elhasználódását idézheti elő. A fizikai munkára való alkalmasság egyénenként változó, az elvégezhető munka intenzitásának határt szab a keringési, és a légző rendszer adott egyénre jellemző teljesítőképessége (kapacitása). Ezért kockázatértékelés keretében a munkáltatónak ún. munkahigiénés vizsgálatokat kell elvégeznie, melyek a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmasak²²⁰. A kockázatkezelés körében munkaszervezési intézkedéseket kell hozni, ún. „pihenési pótlékot” kell adni. A pihenési pótlék nem díjazási forma, hanem a fizikai munka megszakítását jelenti. A megfelelő pihenés beiktatása hiányában a megszakítás nélküli munkavégzés okozta terhelés az optimálisnál nagyobb igénybevételt okoz, ez pedig egészségkárosodáshoz vezet.

A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani²²¹. Ahol az előírásoknak megfelelő munkahelyi klíma mesterséges szellőztetés, illetve légkondicionálás műszakilag megoldhatatlan, ott szervezési intézkedéseket kell tenni (pl. a munkavállalónak óránként legalább 5, de legfeljebb 10 perces pihenőidőt kell biztosítani), indokolt

²¹⁶ Mvt. 49. § (3)-(4) bek.

²¹⁷ Mt. 113. § (1) bek. a)-b) pont, (3) bek., 114. § (1) bek., 212. § (4) bek.

²¹⁸ Mt. 114. §, Mt. 119. § (1) bekezdés

²¹⁹ 50/1999. (XI. 3.) EüM.r. 4. § (1) bek.

²²⁰ Mvt. 87. § 5/A. pont

²²¹ Mvt. 33. §

esetben egyéni védőeszközt kell alkalmazni, illetőleg védőítalt kell juttatni. Munkaszervezési intézkedéseket kell tenni akkor is, ha a munkahely hideg (szabadtéren a hőmérséklet a +4 °C-ot, illetve zárttéri munkahelyen a +10 °C-ot nem éri el). Ekkor a pihenési idő alatt kedvezőbb (lehetőleg komfortzónába eső) klímakörnyezetben végzett könnyebb fizikai munka végzése is elrendelhető. Hasonlóképpen munkaszervezési intézkedést (munkarend átalakítása, pihenőidő, védőital biztosítása) kell hozni a 24 C (K) EH érték feletti hőhatással járó munkahelyeken, illetve hőségriasztás esetén.²²²

2.2.4. Munkáltató által szervezett társadalmi munka

A "társadalmi munka" közkeletű elnevezés. A szocialista politikai rendszerben a szocialista társadalom javára végzett ingyenes munkavégzést értették rajta (vö. "kommunista szombat": amikor a saját munkahelyen pihenőnapon ingyen történt a saját munkakör ellátása a "társadalom javára"). Az alulról jövő kezdeményezések helyett a munkáltató vagy a szocialista szervezetek (szakszervezetek, állampárt, szocialista ifjúsági szervezet stb.) által szervezett társadalmi munka volt támogatott. A rendszerváltást követően a közvetlen állampolgári kezdeményezések, az egyesülési jog alapján szervezett társadalmi szervezetek (pl. alapítványok, egyesületek) vagy az önkormányzatok által szervezett munkaalkalmak vették át ezt a szerepet. Egyre jelentősebb a gazdasági társaságok ún. "társadalmi felelősségvállalása" is, amely keretében szintén alkalom nyílik a közösség számára végzendő munka szervezésére. Jelenleg a "közösségi munka" fogalmának szinonimájaként használják a társadalmi munka kifejezést. A közösségi munka²²³ "egy olyan, a társadalmi integrációt elősegítő tevékenység, amely hatékonyan képes fokozni a társadalom kezdeményező- és cselekvőképességét, segíteni a szociális intézményrendszer átalakulási és újraalakulási folyamatait, összehozni a társadalom különböző szereplőit és partnerségi kapcsolatokat kiépíteni térségi és társadalmi szinten, és képes fokozni a társadalom demokratikus önszerveződését", "a közösség megtartó erejét, képes erősíteni és gyakorlattá szervezni az emberek közötti szolidaritást".

A társadalmi munkának jogi definíciója nincs, a közérdekű önkéntes munka jogi fogalma az a megfelelő jogintézmény, amelynek rendeltetése elsősorban az ingyenes munkát végző személy bizonyos jogi védelme, továbbá az adózás szempontjából tiszta helyzet teremtése. Erről a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény (a továbbiakban: Köt.)²²⁴ rendelkezik. A Köt. értelmében ez a társadalmi szolidaritást megjelenítő, mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységet jelenti, amelyet ugyanakkor csak a törvényben meghatározott fogadó szervezet részére lehet végezni.

Ugyanakkor a társadalmi munka fogalmat egy jogszabály, az Mvt.²²⁵ mégis használja. A - munkavédelmi szabályok betartásának kötelezettségével járó - szervezett munkavégzés fogalmába ugyanis beletartozik "a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény szerinti közérdekű önkéntes tevékenység és a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka". A munkáltató fogalmán pedig társadalmi munka esetén a társadalmi munka szervezője értendő. Vagyis az Mvt. arra az esetre is meghatároz egy - szigorú jogkövetkezményekkel járó - munkavédelmi és kártérítési felelősséget, ha a felek között a munka elvégzéséről írásba foglalt megállapodás nincs.

2.3. Önálló törvényi szabályozással létrehozott speciális foglalkoztatási formák

2.3.1. A közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatásról a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (a továbbiakban: Kftv.) rendelkezik. A közfoglalkoztatási jogviszony a munkaviszonyhoz igen hasonló, viszont a közfoglalkoztatott számára sokkal kedvezőtlenebb feltételeket meghatározó, közigazgatási elemeket is tartalmazó

²²² a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 7. § és 2. sz. melléklete

²²³ Hallgató Éva – Vercség Ilona: A közösségi munka szerepe a közösségi szolgáltatásokban, *Parola, a közösség és társadalomfejlesztés folyóirata*, 2008/3. <https://kofe.hu/parola/parola-folyoirat/a-kozossegi-munka-szerepe-a-kozossegi-szolgaltatasokban/megtekintes?idopontja:2022.majus.15>.

²²⁴ Köt. 2. § (1) bek.

²²⁵ Mvt. 87. § 8. és 9. pont

munkavégzésre irányuló jogviszony, melynek az is célja, hogy a foglalkoztatottak nyílt munkaerőpiacra való belépését elősegítse. Sokak számára átmeneti munkavégzési formát jelent, tartósan pedig azoknak a kistelepüléseken élő, képzettséggel nem rendelkező személyeknek nyújt rendszeres munkavégzési és kereseti lehetőséget, akik a nyílt munkaerőpiacon nem tudnak vagy nem kívánnak elhelyezkedni.

A közfoglalkoztatás

- valamely közfeladat (állami, önkormányzati feladat, közösségi cél) teljesítése, vagy közhasznú kölcsönzés érdekében²²⁶
- meghatározott körbe tartozó közfoglalkoztatók (pl. önkormányzatok, költségvetési szervek, egyházak, civil és közhasznú szervezetek, állami gazdálkodó szervezetek stb.)²²⁷ és
- 16. életévüket betöltött, bizonyos feltételeknek megfelelő természetes személyek (álláskereső, rehabilitációs támogatásban részesülők, bizonyos harmadik országbeliek)²²⁸

között jön létre. Közfoglalkoztatási jogviszonynak minősül az is, ha a munkaerő-piaci alkalmazkodást, munkához jutást szolgáló képzésben, vagy naptári évenként legfeljebb 15 napra munkaerő-piaci szolgáltatásban, vagy egészségügyi és szociális szolgáltatásban való részvétel történik a közfoglalkoztatott részéről²²⁹. A közfoglalkoztatással nem váltható ki a közalkalmazotti, rendvédelmi igazgatási szolgálati vagy honvédelmi alkalmazotti jogviszony, közszolgálati, kormányzati szolgálati jogviszony.

A közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyra az Mt. szabályait kell alkalmazni, számos kivétellel, illetve eltérő sajátossággal. A legfontosabbak a következők:

- a szerződés határozott időre szól²³⁰,
- próbaidő nem köthető ki²³¹,
- a rendes munkaidő a közfoglalkoztatáshoz nyújtott támogatásról szóló hatósági szerződésben foglaltakhoz igazodik²³², készenlét, ügyelet, megszakítás nélküli munkarend nem rendelhető el²³³, kötetlen munkarend nem alkalmazható²³⁴,
- az általánosnál alacsonyabb, ún. közfoglalkoztatási minimálbér és garantált bérminimum érvényesül (ezek mértéke a minimálbér, illetve a garantált bérminimum 50 %-a, munkavezető esetén ennek 110 %-a), a bérpótlékok alapja is ez a bér²³⁵,
- csak 20 nap szabadság jár, az Mt. szerinti pótszabadságok nem illetik meg a közfoglalkoztatottat²³⁶,
- a szabadság kiadása tekintetében számos eltérést ír elő a törvény (pl. a szabadság előzetes közlése 15 napon belül is lehetséges a közfoglalkoztatott hozzájárulásával, nem kell egy alkalommal 14 egybefüggő napnyi szabadságot biztosítani, viszont a munkaviszony első 3 hónapjában is kiadható az időarányos szabadság, a szabadság nem módosítható, nem szakítható meg stb.)²³⁷

A közfoglalkoztatás során nem kerülhet sor más atipikus munkaviszonyok szabályai szerinti foglalkoztatásra, így nem alkalmazhatók a munkakör megosztásra, a több munkáltató által létesített munkaviszonyra, a távmunkavégzésre, a bedolgozói munkaviszonyra, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára, a vezető állású munkavállalóra, valamint a cselekvőképtelen munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó szabályok²³⁸.

A jogviszony közcélú jellege, közhatalmi elemei megtestesülnek pl. abban, hogy

- munkaviszonyra irányuló állásinterjú idejére szabadidőt kell biztosítani a közfoglalkoztatott részére²³⁹,
- más munkaviszony létesítése idejére fizetés nélküli szabadság jár (legfeljebb 3 hónapig)²⁴⁰,

²²⁶ Kftv. 1. § (2)-(2a) bek.

²²⁷ Kftv. 1. § (3) bek.

²²⁸ Kftv. 1. § (4) bek.

²²⁹ Kftv. 1. § (2b) bek.

²³⁰ Kftv. 2. § (2) bek.

²³¹ Kftv. 2. § (2b) bek.

²³² Kftv. 2. § (3) bek.

²³³ Kftv. 2. § (5) bek. a) pont

²³⁴ Kftv. 2. § (5) bek. k) pont

²³⁵ Kftv. 2. § (2c) bek., (5) bek. o) pont, valamint a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet

²³⁶ Kftv. 2. § (4a) bek.

²³⁷ Kftv. 2. § (5) bek. y) pont, (7) bek.

²³⁸ Kftv. 5. § a) pont

²³⁹ Kftv. 2. § (3c) bek.

- a közfoglalkoztatásból 3 hónapra ki kell zárni pl. azt, akinek e jogviszonyát kötelezettségszegése miatt azonnali hatályú felmondással szüntették meg, vagy aki a kormányhivatal által felajánlott, nyílt munkaerőpiaci munkaviszonyt (megfelelő munkahelyet) vagy egyszerűsített foglalkoztatást nem fogadta el, illetve tanköteles gyermekét nem járattja iskolába, illetőleg lakókörnyezetét nem tartja rendben, és ezért szabálysértés miatt elmarasztalták²⁴¹.

A közfoglalkoztatási jogviszony a határidő lejártával, felmondással, közös megegyezéssel, azonnali hatályú felmondással szűnhet meg, vagy szüntethető meg. Az általánostól eltérő szabály, hogy a közfoglalkoztató köteles a közfoglalkoztatási jogviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetni, ha hatósági határozat a közfoglalkoztatottat a közfoglalkoztatásból kizárta, vagy a közfoglalkoztatott menekültként, oltalmazottként, vagy menedékesként történő elismerés iránti kérelmét elutasították. Végielégítés a közfoglalkoztatottnak nem jár²⁴².

A közfoglalkoztatási jogviszonyra a munkaviszonyra irányadó munkavédelmi szabályokat kell alkalmazni²⁴³. A foglalkoztathatóság szakvéleményezésére vonatkozó rendelkezések lényegében megegyeznek az alkalmi munkára vonatkozó szabályokkal, azzal a különbséggel, hogy ez esetben ilyen szakvélemény beszerzése kötelező, illetve, hogy a vélemény két évig érvényes. A foglalkoztathatóság szakvéleményezését önkormányzati közfoglalkoztatás esetén az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal, más közfoglalkoztatás esetén a közfoglalkoztató kezdeményezi, a közfoglalkoztatás megkezdése előtt²⁴⁴.

2.3.2. A szövetkezeti tag munkavégzése

A szövetkezet tagja a szövetkezet tevékenységében munkavégzéssel személyesen közreműködhet; a szövetkezet tagjaként külső megrendelő számra történő munkavégzés pedig a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló konstrukció. A szövetkezetet a Ptk.²⁴⁵ akként határozza meg, hogy az a tagok vagyoni hozzájárulásából álló tőkével alapított, a tagok gazdasági és társadalmi szükségleteinek kielégítésére irányuló tevékenységet végző jogi személy, amelynek a tag kötelezettsége a szövetkezettel szemben vagyoni hozzájárulásának szolgáltatására és az alapszabályban meghatározott személyes közreműködésre terjed ki. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény²⁴⁶ (a továbbiakban: Szöv.tv.) szerint a szövetkezet és a tag között kötött tagsági megállapodásban határozhatóak meg – az alapszabály keretei között – a szövetkezet és a tag gazdasági együttműködése keretében teljesítendő feladatok és vállalások, valamint a tag által igénybe vehető szövetkezeti szolgáltatások köre. Maga a Szöv.tv.²⁴⁷ az általános szövetkezeti kategórián túlmenő új, sajátos szövetkezeti formákra vonatkozó speciális szabályokat tartalmazza. Ezek közé tartoznak a tagok munkavégzésére vonatkozó rendelkezések.

Korábban az Mt. szabályozta a szövetkezet tagja által harmadik személy (a szolgáltatás fogadója) részére történő munkavégzési formát is, amit az indokolt, hogy a gyakorlatban a munkaerő-kölcsönzést váltották ki ezzel a formával, különösen a diákok foglalkoztatásához kapcsolódó kedvezményes közteherviselési lehetőségek kihasználása érdekében, így a két atipikus munkavégzési forma egyértelmű elkülönítése szükségessé vált. 2016. szeptember 1-jétől a szövetkezeti tag munkavégzése már nem minősül munkaviszonynak, hanem a Szöv.tv. szerinti tagsági viszonyon alapuló munkavégzésnek, így ez utóbbi törvény szabályozza.

Azok a sajátos szövetkezeti formák, amelyek esetében a Szöv.tv. szabályokat tartalmaz a tagok munkavégzését illetően, a következők.

Az iskolaszövetkezet – mely nem tévesztendő össze az „általános” szövetkezetek közé tartozó diákszövetkezettel – köznevelési, szakképzési vagy felsőoktatási intézmény, valamint a velük tanulói, hallgatói jogviszonyban álló természetes személyek tagságával működő sajátos szövetkezet, melynek célja a tanulók, hallgatók számára lehetőséget biztosítani a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint szakirányú oktatási, illetve gyakorlati képzésük elősegítésére²⁴⁸.

²⁴⁰ Kftv. 2. § (3a) bek.

²⁴¹ Kftv. 1 § (4a) bek.

²⁴² Kftv. 2. § (5) bek. ai) alpont, g) pont

²⁴³ Kftv. 4. §

²⁴⁴ 33/1998. NM r. 16/B. §

²⁴⁵ Ptk. 3:325. § (1) bek.

²⁴⁶ Szöv.tv. 3. §

²⁴⁷ Szöv.tv. 6. §

²⁴⁸ Szöv.tv. 7. § (1) bek.

A közérdekű nyugdíjas szövetkezetben csak természetes személy tagok vesznek részt, legalább 90 %-ban olyanok, akik öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülnek. E szövetkezet célja, hogy a még aktív időskorúak számára foglalkoztatást, munkaerőpiaci reaktivizálást biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa²⁴⁹.

A 2021. július 1. óta létező szövetkezeti típus, a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezete személyes közreműködést kötelezően vállaló természetes személyekből álló tagsággal bír, ezek 90%-a olyan természetes személy, aki – nem nagyszülőként – gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozást segítő ellátásban részesül. E szövetkezet célja a tagok vagyoni, szociális, kulturális helyzetének előmozdítása, lehetőséget biztosítva arra, hogy a tagok rugalmas keretek között a foglalkoztatásba bekapcsolódjanak, illetve abban újra részt vehessenek, közösséghez tartozhassanak²⁵⁰.

A szociális szövetkezet helyi vagy nemzetiségi önkormányzat vagy ezek társulása, közhasznú jogállású szervezet mellett olyan természetes személyek a tagjai, akik hátrányos helyzetűek és a szövetkezet tevékenységében kötelezően személyes közreműködéssel vesznek részt. A szociális szövetkezet célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése²⁵¹. Egyik fajtája a Start szociális szövetkezet, amely a közfoglalkoztató önkormányzat és vele közfoglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló természetes személy tagokkal bír²⁵².

Az iskolaszövetkezet, a közérdekű nyugdíjas szövetkezet és a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezete a tagi munkavégzés szempontjából az egyik, a szociális szövetkezet a másik csoportba tartozik.

Az első három szövetkezet esetében a szövetkezeti tagok foglalkoztatására többes szerződéses konstrukció szerint kerül sor. Létezik egy alap tagsági megállapodás, amely rögzíti a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és – a közreműködés mértékével arányos – ellentételezésére vonatkozó rendelkezéseket. E keret-megállapodásban szerepeltetni kell a tag által vállalt feladatok körét, a tagnak járó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint a szövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra²⁵³. A szövetkezet részére történő munkavégzésre pusztán a tagsági megállapodás alapján is sor kerülhet. Az alap tagsági megállapodás mellé akkor csatlakozik a személyes közreműködést konkretizáló megállapodás, ha a tényleges munkavégzés a szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott külső szolgáltatás keretében történik (ez a munkavégzési forma hasonlít a munkaerő-kölcsönzéshez). Az iskolaszövetkezet és nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja, a közérdekű nyugdíjas szövetkezet és nyugdíjas tagja, illetve a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezete és tagjaik között ezzel egy sajátos munkavégzésre irányuló jogviszony, az ún. „külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony” jön létre; erre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. egyes felsorolt szabályait kell megfelelően alkalmazni²⁵⁴. Adójogi jogszabályokban „munkaviszony jellegű jogviszonynak” nevezik ezt a jogviszony-fajtát. Az iskolaszövetkezet útján megszervezett gyakorlati képzés esetén a szakmai gyakorlatot a hallgató a külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján is elláthatja.

Szociális szövetkezet esetén eltérő a helyzet, hiszen e szövetkezet esetében a törvény a tagi munkavégzést szabályozza, mint önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszonyt, mely a közös termelésben való közvetlen közreműködést jelenti²⁵⁵. Külön megállapodás kötése ilyenkor nem kerül sor. A tagi munkavégzés esetén a szociális szövetkezet tagja más munkáltatónál nem végezhet munkát, továbbá a szociális szövetkezet e tagjával munkavégzésre irányuló további jogviszonyt sem létesíthet²⁵⁶. A tagi munkavégzés ellentételezése részben vagy egészben természetben is történhet, a tagok által közösen megtermelt javak átadásával²⁵⁷.

²⁴⁹ Szöv.tv. 25-26. §

²⁵⁰ Szöv.tv. 35-39. §

²⁵¹ Szöv.tv. 14-15. §

²⁵² Szöv.tv. 21/A-21/B. §

²⁵³ Szöv.tv. 3. §, 7. § (6a) bek., 10/A. §, 28. §, 45. §

²⁵⁴ Szöv.tv. 10/B. § (2) bek., 29. § (2) bek., 46. § (2) bek.

²⁵⁵ Szöv.tv. 18. § (1)-(2) bek.

²⁵⁶ Szöv.tv. 18. § (2a) bek, 19. § (1) bek.

²⁵⁷ Szöv.tv. 18. § (2) bek.

Az iskolaszövetkezet esetén is van arra mód, hogy a tag az iskolaszövetkezet részére végezze a munkát, erre ilyenkor külön megállapodást nem kell kötni, viszont az iskolaszövetkezet 16. életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja, illetve a szakképző intézmény szakmai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez²⁵⁸.

A harmadik személy részére végzendő munka – melyet tehát iskolaszövetkezeti, nyugdíjas szövetkezeti és kisgyermekkel otthon lévő szövetkezeti tag láthat el – esetében a Szöv.tv. bizonyos közös szabályokat fogalmaz meg. Ezek közé tartozik, hogy a harmadik személy részére végzett munkáról szóló konkrét megállapodásban ki kell térni a szolgáltatás fogadójának személyére, a teljesítendő konkrét feladatra, a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegére és az összeg kifizetésének időpontjára, a feladat teljesítésének helyére, valamint a feladat teljesítésének időtartamára²⁵⁹.

Lényeges jellemző továbbá, hogy a külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az szövetkezet tagját közvetlenül utasíthatja²⁶⁰. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására. Ebben a szolgáltatás fogadójának helyzete a munkavállalót kölcsönvevő munkáltatóéra hasonlít. A szolgáltatás fogadója köteles együttműködni a szövetkezettel, biztosítani kell a szövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, és tájékoztatnia kell a szövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről²⁶¹.

A szövetkezet tagja részére biztosítandó munkaközi szünetet a törvény akként határozza meg, hogy az 6 órát követően 20, 9 órát követően 25 perc. A napi pihenőidő két egymást követő munkanap esetén legalább 11 órá²⁶². Az Mt. szabadságra vonatkozó szabályainak alkalmazását csak az iskolaszövetkezet tagjai esetében írja elő a törvény, kimondva, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden 13 feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár²⁶³.

A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a kötelező legkisebb munkabér vagy a garantált bérminimum²⁶⁴.

A külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a harmadik személynek okozott kárért vagy személyiségi jogsértésért a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek²⁶⁵.

A külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a nyugdíjas szövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel²⁶⁶.

Az iskolaszövetkezeti tag munkavégzése esetén – ha a diák még nem érte el a 18 éves kort – szóba jön még az Mt. fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályainak alkalmazása is²⁶⁷. A fiatal munkavállalók napi munkaideje legfeljebb 8 óra lehet. Ennek során a több, párhuzamosan fennálló munkaviszony (külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony) keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. Számukra legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, vagyis egy héten egyenlőtlenül beosztva sem dolgozhatnak több, mint negyven órát. A törvény megtiltja továbbá, hogy a fiatal munkavállalók számára éjszakai (22-06 óra közötti) időszakban, valamint rendkívüli munkaidőben rendeljenek el munkavégzést. 4,5 órát meghaladó beosztás

²⁵⁸ Szöv.tv. 11. § (2) bek.

²⁵⁹ Szöv.tv. 10/B. § (8) bek., 29. § (7) bek., 46. § (8) bek.

²⁶⁰ Szöv.tv. 10/B. § (3) bek., 28. § (3) bek., 46. § (4) bek.

²⁶¹ Szöv.tv. 10/C. §., 30. §., 47. §

²⁶² Szöv.tv. 10/B. § (4) bek., 29. § (4) bek., 45. § (6) bek.

²⁶³ Szöv.tv. 10/B. § (5) bek

²⁶⁴ Szöv.tv. 10/B. § (6) bek., 29. § (5) bek., 46. § (6) bek.

²⁶⁵ Szöv.tv. 10/B. § (9) bek., 29. § (8) bek., 46. § (9) bek.

²⁶⁶ Szöv.tv. 10/B. § (10) bek., 29. § (9) bek., 46. § (10) bek.

²⁶⁷ Szöv.tv. 11. § (1) bek., Mt. 4. §

szerinti napi munkaidő esetén legalább 30 perc, 6 órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén pedig legalább 45 perc munkaközi szünetet, valamint legalább 12 óra tartamú napi pihenőidőt kell számukra biztosítani. A heti pihenőnapjaik egyenlőtlenül nem oszthatók be és a heti pihenőidejük mértéke legalább 48 óra kell legyen. E szabályoktól kollektív szerződésben és egyéni megállapodásban is csak a fiatal munkavállaló javára lehet eltérni.

A fiatal munkavállalónak továbbá évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. Károkozása esetén az általános szabályok érvényesülnek: teljes kártérítéssel tartozik, ha szándékosan vagy súlyosan gondatlanul okozta a kárt, vagy a megőrzési, illetve eltérő felelősség feltételei vonatkoznak rá; illetve, gondatlan károkozás esetén négyhavi távolléti díjnak megfelelő kártérítésre kötelezhető²⁶⁸. Ha a fiatal munkavállaló tizennégy év alatti, cselekvőképtelennek minősül. Esetében további előírások érvényesek: csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni; feladatait részletesen le kell írni; ehhez igazodó részletes egészségügyi alkalmassági vizsgálaton kell átesnie; munkavégzését folyamatosan felügyelni kell, a munkavédelmi előírások megtartottsága szempontjából is. Ha kárt okoz, nem kötelezhető kártérítésre vagy sérelemdíj fizetésére²⁶⁹.

A szövetkezeti keretek között történő munkavégzés munkavédelmi szempontból ún. szervezett munkavégzésnek minősül²⁷⁰, ami azt jelenti, hogy a munkavédelmi szabályok kiterjednek rá. Ahol munkavédelmi szabály munkáltatót említ, azon a munkavállalót szervezett munkavégzés keretében foglalkoztató természetes vagy jogi személy, illetve valamely szervezet értendő. Bár a szövetkezeti munkavégzésre sajátos szabályt az Mvt. nem tartalmaz, analógiaként alkalmazandó a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezés, mely szerint munkaerő-kölcsönzés esetén a kölcsönvevő foglalkoztatót kell munkáltatónak tekinteni – szövetkezeti munkavégzés esetén ez a szolgáltatás fogadójának, a szövetkezet részére történő munkavégzés esetén pedig a szövetkezetnek feleltethető meg²⁷¹. A ténylegesen foglalkoztató van ugyanis abban a helyzetben, hogy a munkavégzés körülményeire ráhatással legyen, a munkavédelmi előírásoknak való megfelelés és azok betartatása ezért az ő felelőssége. A fiatal és az idősödő (a rájuk irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött), továbbá a kisgyermekes munkavállalók – vagyis az iskolaszövetkezet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezet, valamint a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezetek tagjai – bármely szervezett munkavégzés során ún. sérülékeny munkavállalói csoportba tartoznak²⁷². A vonatkozó munkavédelmi jogszabály²⁷³ tartalmazza azokat a munkával járó megterheléseket, amelyek esetükben tiltottak, vagy csak munka-alkalmassági vizsgálat és a munkakörre kiterjedő ergonómiai vizsgálat, megterhelés-igénybevitel elemzés alapján hozott eseti döntés alapján lehetségesek. Bizonyos munkakörökhöz külön kockázatbecslési kötelezettség kapcsolódik. A fiatal munkavállalókat nem csak az alkalmazásuk előtt, hanem a munkakörük, munkakörülményeik, a munkavégzés helyének megváltoztatása előtt is előzetes orvosi alkalmassági vizsgálatnak kell alávetni; a fiatalok és az idősödők esetében a vizsgálatot évente kell ismételni. Az idősödő munkavállaló foglalkoztatásánál fokozottan törekedni kell a munkának a munkavállaló munkaképességéhez való igazítására. A munkabaleseteket a szociális szövetkezeti tagságon alapuló, valamint a másik három szövetkezetben munkaviszony jellegű jogviszonyon alapuló munkavégzés esetén is ki kell vizsgálnia a munkavédelmi szabályok megtartásáért felelős munkáltatónak²⁷⁴.

A szövetkezeti foglalkoztatáshoz különféle kedvezmények kapcsolódnak. Például a nyugdíjas tagok nem minősülnek biztosítottaknak, így utánuk társadalombiztosítási járulékokat sem kell fizetni; szintén mentes a foglalkoztatásuk a szociális hozzájárulási adó és a szakképzési hozzájárulás alól is.

²⁶⁸ Mt. 43. § (1) bekezdés, 114. §, 119. § (1) bekezdés, 135. § (2) bekezdés f) pont, 179-191. §, Szöv.tv. 10/B. §

²⁶⁹ Mt. 212. §

²⁷⁰ Mvt. 87. § 9. pont

²⁷¹ Mvt. 87. § 8. pont

²⁷² 33/1998. NM r. 1. § n)-o) pontja, 4. § (1) bekezdés bb) pontja, 6. § (1) bekezdés a)-b) pontja, 10/A-10/B. §, 8. melléklete, 9/A. melléklete

²⁷³ 33/1998. NM r.

²⁷⁴ MÜM rendelet

2.3.3. A közérdekű önkéntes tevékenység

A Köt.²⁷⁵ szerint a közérdekű önkéntes tevékenység a társadalmi szolidaritást megjelenítő, mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységet jelenti. Ilyen munkát csak a törvényben meghatározott fogadó szervezet részére lehet végezni.

Fogadó szervezet lehet

- a helyi önkormányzat, a helyi önkormányzatok társulása az általa biztosított közszolgáltatások és katasztrófavédelmi feladatai körében;
- a nemzetiségi önkormányzat a jogszabályban meghatározott közfeladatai körében;
- a költségvetési szerv az alaptevékenysége körében;
- a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet a közhasznú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- a magyarországi székhelyű egyházi jogi személy vagy vallási egyesület a hitéleti, a közcélú és a működésével összefüggő tevékenysége körében;
- a jogszabályban meghatározott közszolgáltatásai, vagy e közszolgáltatásokhoz kapcsolódóan a közszolgáltatásait igénybe vevőknek nyújtott többletszolgáltatások körében a magyarországi székhelyű, illetve magyar hatóság által kiadott működési engedéllyel rendelkező, jogképes szociális, gyermekjóléti, gyermekvédelmi szolgáltató, illetve intézmény, hálózat, egészségügyi szolgáltató, köznevelési illetve szakképző intézmény, felsőoktatási intézmény, muzeális intézmény, nyilvános könyvtár, közlevéltár, nyilvános magánlevéltár, közművelődési intézmény vagy ezek fenntartója²⁷⁶.

Önkéntes az lehet, aki 10. életévét betöltötte²⁷⁷. Ha az önkéntes fiatal munkavállalónak (18 év alattinak) minősül, akkor alkalmazni kell rá az Mt. e személyi körre meghatározott szabályait²⁷⁸.

A közérdekű önkéntes tevékenység végzésére a fogadó szervezet és az önkéntes között ún. önkéntes jogviszony jön létre, melyről szóló szerződést a törvényben meghatározott esetekben kell írásba foglalni (pl. ha az határozatlan időre vagy legalább 10 napra szól, ha az önkéntest engedélyköteles építési munkában való részvételre foglalkoztatják, vagy a tevékenységet külföldön végzik, ha az önkéntes kéri stb.)²⁷⁹.

Ha a szerződést nem kellett írásba foglalni, a fogadó szervezet – az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek gyakorlása, valamint a jogviszonnyal kapcsolatos hatósági ellenőrzés érdekében – az általa foglalkoztatott önkéntesekről nyilvántartást köteles vezetni. A nyilvántartás tartalmazza

- az önkéntes természetes személyazonosító adatait, valamint, ha az önkéntes nem magyar állampolgár, az állampolgárságát,
- az önkéntes lakóhelyét, ennek hiányában tartózkodási, illetve szálláshelyét,
- kiskorú, illetve a közérdekű önkéntes tevékenységgel kapcsolatosan részlegesen korlátozott cselekvőképességű önkéntes esetén a törvényes képviselő természetes személyazonosító adatait és lakóhelyét, ennek hiányában tartózkodási helyét,
- a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát, ellátásának helyét, az arra fordítandó időt és a pihenőidőt, illetve megkezdésének időpontját,
- azt az időpontot, amikor a közérdekű jogviszony hatálya megszűnik²⁸⁰.

Az önkéntes jogviszony alapján a munkavégzés ellenszolgáltatás nélkül történik. Ebből a szempontból ellenszolgáltatásnak minősül minden olyan vagyoni előny, amelyhez az önkéntes vagy közeli hozzátartozója a közérdekű önkéntes tevékenységhez kapcsolódóan jutna, de nem tartozik ide a szükséges munkaruházat, védőfelszerelés és anyag, védőoltás, szűrővizsgálat és más betegségmegelőző szolgáltatás, iskolarendszeren kívüli képzés, a szükséges utazás, szállás, étkezés költségének az önkéntes részére történő megtérítése (ideértve külföldi munkavégzés esetén az ételmezési költségekre fizetett napidíjat is), az önkéntes részére kiküldetési rendelvénnyel alapján a saját személygépkocsi használatára tekintettel kifizetett összeg (a bizonylat nélkül elszámolható határig), továbbá az az önkéntes tulajdonában vagy használatában álló eszköz,

²⁷⁵ Köt. 2. § (1) bek.

²⁷⁶ Köt. 3. § (1) bek.

²⁷⁷ Köt. 4. § (1) bek.

²⁷⁸ Mt. 4. §

²⁷⁹ Köt. 6. § (1), (5) bek.

²⁸⁰ Köt. 14. § (1) bek.

tulajdonában álló állat használatának, ellátásának költségei, a kifizetett kártérítés vagy sérelemdíj. Ezen szabályok azt sem zárják ki, hogy az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenységéért utóbb jutalmat adjanak, feltéve, hogy annak éves összege nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkor havi összegének 20 %-át²⁸¹.

A közérdekű önkéntes tevékenységnek – a fiatal munkavállalókra vonatkozó szabályok kivételével – az Mt. nem mögöttes jogszabálya, az Mt. szabályait nem kell alkalmazni. Ezért maga a Köt. határoz meg bizonyos minimális rendelkezéseket. Kimondja, hogy a fogadó szervezet köteles biztosítani

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit (megjegyzendő, a munkavédelmi előírások²⁸² szerint a közérdekű munkavégzés szervezett munkavégzésnek minősül),
- a szükséges pihenőidőt (ennek mértékét viszont nem határozza meg a Köt.; 18 év alatti önkéntes esetén ugyanakkor az Mt. munkaközi szünetre, pihenőidőre vonatkozó szabályai alkalmazandók),
- a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges tájékoztatást és irányítást, az ismeretek megszerzését,
- 18. életévét be nem töltött önkéntes, illetve cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú önkéntes esetén a közérdekű önkéntes tevékenység folyamatos, szakszerű felügyeletét, valamint
- az utazást, szállást, étkezést és az egészségügyi szolgáltatások költségét fedező biztosítást (kivéve, ha ezek tekintetében a felek ettől eltérően rendelkeznek)²⁸³.

A fogadó szervezet a családpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztériumnak köteles előzetesen bejelenteni az önkéntesek foglalkoztatását. Ha az önkéntes szükséghelyzetben történő alkalmi foglalkoztatásának előzetes bejelentésére nincs lehetőség, a bejelentési kötelezettségnek a közérdekű önkéntes tevékenység megkezdésétől számított 15 napon belül kell eleget tenni. A bejelentett adatokról a minisztérium a fogadó szervezetek nyilvánossága és az önkéntesek védelme érdekében nyilvántartást vezet, a nyilvántartásban szereplő adatokat átadja a munkavédelmi hatóságnak az önkéntesek jogszabályszerű foglalkoztatásának ellenőrzése céljából, továbbá a nyilvántartásban szereplő adatokat a Közérdekű Önkéntes Szervezeti Regiszterben közzéteszi²⁸⁴.

2.3.4. Hallgatói jogviszony keretében végzett gyakorlati tevékenység

A felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló nagykorú személy a tanulmányaihoz kapcsolódóan többféleképpen végezhet, illetve köteles munkát végezni. A képzés gyakorlati ismeretek elsajátítását szolgáló részéhez kapcsolódik a szakmai gyakorlat keretében történő munkavégzés, az oktatásban való részvétel pedig a demonstrátorként, PhD hallgatóként történő tanulmányokhoz kapcsolódik.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) a hallgatói munkavégzés szabályai között nevesíti ezt a kétféle célt. Az Nftv.²⁸⁵ szerint a hallgató munkát végezhet

- a duális képzés képzési ideje alatt külső vagy belső gyakorlóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során a felsőoktatási intézményben, a felsőoktatási intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső vagy belső gyakorlóhelyen,
- a képzési programhoz nem kapcsolódóan, a felsőoktatási intézmény alaptevékenysége körében a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény részvételével működő gazdálkodó szervezetben.

A hallgatói munkavégzés jogi természete kapcsán az Nftv.²⁸⁶ kimondja egyfelől, hogy arra hallgatói munkaszerződés alapján kerül sor, másfelől, hogy erre a foglalkoztatásra az Mt. rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. Az Mt-től eltérő szabályokat maga az Nftv. is megfogalmaz, továbbá

²⁸¹ Köt. 2. § (2)-(3) bek.

²⁸² Mvt. 87. § 9. pont

²⁸³ Köt. 8. §

²⁸⁴ Köt. 11-12. §

²⁸⁵ Nftv. 44. § (1) bek.

²⁸⁶ Nftv. 44. § (2) bek.

kormányrendeletnek is felhatalmazást ad arra, hogy az Mt-től kedvezőbb feltételeket állapítson meg. Azt ugyanakkor az Nftv. nem rögzíti egyértelműen, hogy a hallgatói munkavégzés speciális munkaviszonynak tekintendő-e, vagy sui generis jogviszonyról van szó. A részletszabályok áttekintés alapján azonban valószínűsíthető, hogy a jogalkotó szándéka az első megoldás alkalmazására irányult.

A hallgatói munkaszerződés alapján történő munkavégzés alapvető jellemzője, hogy a hallgató az elvégzett munkáért ellenértékben részesül. A hallgatói munkavégzésre azonban nem csak hallgatói munkaszerződés alapján kerülhet sor. 2015 óta lehetőség van ²⁸⁷ arra is, hogy költségvetési szervnél díjazás nélkül történjen a szakmai gyakorlat megszervezése (kivéve duális képzés esetén). Ebben az esetben is megilletik a hallgatót azok a jogok - kivéve a munkabért - amelyeket az Mt. a munkavállalók részére biztosít. Az ilyen munkavégzésre munkaszerződés helyett ún. megállapodást kell kötni.

A hallgatói munkaszerződés tartalmát a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 230/2012. Korm. rendelet) részletesen tartalmazza. Eszerint a hallgatói munkaszerződésnek tartalmaznia kell különösen:

- a munkáltatói pozícióban lévő szakmai gyakorlólhely adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozói nyilvántartási számát, törvényes képviselőjének nevét);
- a hallgató természetes személyazonosító adatait (nevét, születési nevét, születési helyét és idejét, anyja születési nevét, lakcímét, hallgatói azonosító számát, elérhetőségét, adóazonosító jelét, társadalombiztosítási azonosító jelét, bankszámlaszámát, külföldi hallgató esetén állampolgárságát, tartózkodási címét);
- a hallgatóval hallgatói jogviszonyt létesített felsőoktatási intézmény adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, intézményi azonosító számát, törvényes képviselőjének nevét);
- a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottakkal azonos módon a szakképzettség megnevezését és a képzési időt;
- a hallgató munkakörét;
- a szakmai gyakorlat helyét (munkahely), időtartamát (kezdő és befejező időpontját), szükség esetén szakaszait, a hallgató napi munkaidejét, a hallgatót az Nftv. 44. § (3) bekezdés a) pontja alapján megillető díjazás összegét, illetve a díjazás hiányát;
- a hallgató szakmai gyakorlata felsőoktatási intézményi felelősenek és a szakmai gyakorlólhely szakmai felelősenek személyét;
- a szakmai gyakorlólhelyen a hallgató számára - a jogszabály alapján járó juttatásokon és kedvezményeken felül - biztosított egyéb juttatások és kedvezmények megjelölését, azok mértékét és nyújtásának feltételeit,
- a szakmai gyakorlólhely arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a hallgató számára - egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen - a szakképzési programnak, illetve a tantervnek megfelelő szakmai gyakorlóltról gondoskodik,
- a hallgató arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a szakmai gyakorlólhely képzési rendjét megtartja, a szakmai gyakorlatot a követelmények alapján elvégzi, a szakmai gyakorlati ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja, a biztonsági, az egészségügyi és a munkavédelmi előírásokat megtartja, nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a szakmai gyakorlólhely jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné²⁸⁸.

A hallgatói munkaszerződés alapján történő munkavégzés sajátos esete az, amikor a szakmai gyakorlólhely ugyanaz a munkáltató, amely egyébként már az általános szabályok szerint megkötött munkaviszony alapján alkalmazza az egyetemi, főiskolai hallgatót. Ebben az esetben a fentieknek megfelelő külön hallgatói munkaszerződést nem szükséges megkötöni²⁸⁹.

A hallgatót díjazás²⁹⁰ a hallgatói munkaszerződés megkötése esetén sem illeti meg feltétlenül, csak abban az esetben, ha a szakmai gyakorlólra duális képzés képzési ideje alatt kerül sor, vagy ha a szakmai gyakorlat időtartama egybefüggően elérő a hat hetet. Ennek mértéke legalább a

²⁸⁷ Nftv. 44. § (3a) bek.

²⁸⁸ 230/2012. Korm. rend. 18/B § (1) és (3) bek.

²⁸⁹ Nftv. 44. § (3b) bek.

²⁹⁰ Nftv. 44. § (3) bek. a) pont

minimálbér 65 %-a. Amennyiben a gyakorlat legalább hat hétig tart egybefüggően, úgy a hallgatót a gyakorlat teljes tartamára, így annak első hat hetére is díjazás illeti meg.

A költségvetési szervnél díjazás nélkül megszervezett szakmai gyakorlatra kötött megállapodás tartalma az alábbi különbségektől eltekintve, egybeesik a hallgatói munkaszerződés tartalmával:

- a szakmai gyakorlóhely költségvetési szerv adatai részben eltérő tartalommal rögzítendő (neve, székhelye, elérhetősége, vezetőjének neve);
- a hallgató munkaköre helyett a számára a szakmai gyakorlat időtartamára kijelölt feladatok rögzítendő;
- napi munkaidő helyett a napi szakmai gyakorlat időtartama szerepel a megállapodásban,
- a szakmai gyakorlóhely által nyújtott bér és az egyéb juttatások feltüntetésére nem kerül sor²⁹¹.

A hallgatói munkaszerződés, valamint a költségvetési szervvel kötött megállapodás alapján munkát végző hallgató foglalkoztatása során²⁹²

- rendkívüli munkaidő nem rendelhető el,
- a hallgató napi munkaideje nem haladhatja meg a 8 órát, munkaidőkeret alkalmazása esetén legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- a hallgató számára legalább 12 óra tartalmú napi pihenőidőt kell biztosítani,
- próbaidő nem köthető ki,
- heti pihenőnap összevontan nem adható ki, illetve heti pihenőnapok helyett 48 órás heti pihenőidő nem biztosítható.

Azt nem teszi egyértelművé a jogszabály, hogy amennyiben a hallgató az eredeti munkaszerződése keretében teljesíti a szakmai gyakorlatot az eredeti munkáltatójánál, abban az esetben is alkalmazni kell-e a fenti szabályokat, hiszen az eredeti munkaszerződés kapcsán az Mt. általános rendelkezései érvényesülnek. Értelmezéssel azonban levezethető, hogy nem, hiszen ez a munkaviszony nem tartozik az Nftv. szerinti hallgatói munkaszerződés körébe.

A hallgatói munkavégzés másik csoportja a doktorandusz (PhD-hallgató) oktatási és kutatási tevékenységre irányuló munkavégzésre. Erre vonatkozóan az Nftv.²⁹³ rögzíti, hogy szintén hallgatói munkaszerződést kell kötni, azonban

- a doktorandusz a tanulmányi kötelezettségeinek keretében a heti teljes munkaidő 20 %-ának megfelelő időtartamban (heti 16 óra) az intézmény oktatási, tudományos tevékenysége körében munkavégzésre kötelezhető,
- a doktorandusz által végzett munka ideje egy félév átlagában nem haladhatja meg a heti teljes munkaidő 50 %-át,
- a doktorandusz munkaidő-beosztását oly módon kell meghatározni, hogy vizsgázási és a vizsgára történő felkészülési kötelezettségeinek eleget tudjon tenni,
- a munkadíj havi összege, a teljes munkaidő 50 %-ának megfelelő idejű foglalkoztatás esetén nem lehet kevesebb, mint a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér), eltérő idejű foglalkoztatás esetén ennek időarányos része.

Az Mt. megfelelő alkalmazása például azt is jelenti, hogy a hallgatóknak szabadságra is joguk van. Ezt az Mt. 115-121. §-ai alapján a munkában töltött (és azzal azonosan tekintendő) idők figyelembevételével, a hallgató életkora, illetve az egyes pótszabadságokra alapot adó körülmények figyelembevételével kell megállapítani. Év közben kezdődő vagy befejeződő hallgatói munkaviszony esetén ezt arányosítani lehet (kivéve, ha a hallgató javára e tekintetben el akarnak térni), de annak alapja nem a naptári évben eltöltött gyakorlati napok száma, hanem a hallgatói munkaviszony hosszának a naptári évhez viszonyított aránya. A szabadság kiadásánál az Mt. „megfelelő” alkalmazása a tanulmányi követelmények figyelembevételét is jelentheti. Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a szabadságot általános szabály szerint a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni (ettől egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén el lehet térni), az Nftv. szerinti szakmai elméleti és gyakorlati képzési napok fogalma azonban a munkanap fogalmától eltér. A gyakorlati képzés napjai azok a napok, amikor tényleges munkavégzésre kerül sor, képzési céllal. A munkanap azonban ettől eltérő napra is beosztható, amikor is eleve azzal tervez a munkáltató, hogy a szabadságot ezeken a napokon fogja kiadni (pl. a nyári egybefüggő szakmai gyakorlat meghosszabbításaként, az oktatási szünet időtartamára esően). Természetesen az évi 7

²⁹¹ 230/2012. Korm. rend. 18/B. §

²⁹² 30/2012. Korm. rend. 17. § (3) bek., 18/A. §

²⁹³ Nftv. 44. § (5) bek.

munkanap hallgatói kérésnek megfelelően kiadandó szabadságra, a 14 egybefüggő napra és a lehetőleg legfeljebb két részletben való kiadásra vonatkozó szabályokra is tekintettel kell lenni.

2.3.5. Szakképzési munkaszerződés

A korábbinál gyakorlatorientáltabb, a valós munkavégzési körülmények megismertetését célul tűző új szakképzési rendszerben a tanulói vagy felnőttképzési jogviszonyban álló, szakképzésben, felnőttképzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződés alapján vesz részt. A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szt.) alapján²⁹⁴ a szakképzési munkaszerződéssel munkaviszony jön létre.

A határozott idejű munkaviszonyt a tanuló (képzésben részt vevő felnőtt személy) és a duális képzőhely (törvényes feltételeknek megfelelő, a gazdasági kamara által nyilvántartásba vett képzőközpont vagy gazdasági társaság²⁹⁵), mint munkáltató létesíti a szakirányú oktatás időtartamára vagy évente egy alkalommal 4-12 hét közötti egybefüggő időszakra. A sajátos munkaviszony jellegzetessége abban áll, hogy a munkavégzés, illetve a munkáltatás a szakirányú oktatásban való részvétel részeként valósul meg, a munkáltató a foglalkoztatás mellett az oktatás nyújtását is vállalja²⁹⁶. A munkaviszony létesítésének általános szabályai szerint a 15-16 életév közötti tanuló csak az iskolai szünet alatt végezhet munkát – ez alól a szakképzési munkaszerződés alapján létesített sajátos munkaviszony kivételt jelent, mivel ennek keretében már 15 éves kortól sor kerülhet munkaviszony alapján munkavégzésre²⁹⁷. A szerződésre az Mt. szabályai alkalmazandók, az Szt-ben és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Sztvhr.) meghatározott eltérésekkel²⁹⁸. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet²⁹⁹.

A szerződés megkötésének szabályai között az Sztvhr.³⁰⁰ felhatalmazza a duális képzőhelyet, hogy a szakképzési munkaszerződés megkötését megelőzően kiválasztási eljárást folytasson le. Szakképzési munkaszerződés azzal a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel köthető, aki a szakmára előírt egészségügyi feltételeknek és pályaalakmassági követelményeknek megfelel.

Szakképzési előszerződés³⁰¹ is köthető, mely a szakképzési munkaszerződés egy későbbi időpontban történő megkötéséről szóló megállapodást tartalmazza. A szakképzési előszerződéssel rendelkező tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt azonos eredmény esetén előnyben kell részesíteni a szakképző intézmény által meghirdetett képzésekkel kapcsolatos felvételi eljárásban.

A szakképzési munkaszerződést írásba kell foglalni³⁰², és annak a következőket kell tartalmaznia:

- a duális képzőhely nevét, székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozó, egyéb szervezet nyilvántartási számát, valamint képviselőjének családi és utónevét,
- a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy természetes személyazonosító adatait, lakcímét, oktatási azonosító számát, elérhetőségét,
- annak a szakképző intézménynek a nevét, székhelyét, elérhetőségét, OM azonosítóját, képviselőjének nevét, amellyel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy tanulói jogviszonyban, illetve felnőttképzési jogviszonyban áll,
- a szakirányú oktatás körébe tartozó munkafeladatokat,
- a szakirányú oktatás időtartamát és helyét,
- a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személyt e rendelet alapján megillető munkabér összegét,
- a duális képzőhely arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – szakirányú oktatásról gondoskodik,

²⁹⁴ Szt. 83. § (1) bek.

²⁹⁵ Szt. 82. § (1) bek.

²⁹⁶ Szt. 83. § (1)-(2) bek.

²⁹⁷ Szt. 83. § (5) bek. b) pont

²⁹⁸ Szt. 83. § (5) bek.

²⁹⁹ Szt. 83. § (3) bek.

³⁰⁰ Sztvhr. 246. §

³⁰¹ Szt. 90. §. Sztvhr. 254. §

³⁰² Szt. 83. § (4) bek., Sztvhr. 250. § (1)-(3) bek.

- a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a duális képzőhely képzési rendjét megtartja, a képzésre vonatkozó utasításait végrehajtja, a szakmai ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja, a biztonsági, egészségügyi és munkavédelmi előírásokat megtartja, nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a duális képzőhelynek jogos gazdasági vagy egyéb érdekeit veszélyeztetné.

A szakképzésben való részvétel esetén - hallgatói munkavégzéshez hasonlóan - szintén előfordulhat olyan helyzet, hogy a képzésben részt vevő személy egyébként már valamely munkáltatóval munkaviszonyban áll, és a szakmai gyakorlati képzést ezen munkáltatónál kívánják megoldani a felek. Az Sztvhr.³⁰³ szerint, ha a képzésben részt vevő személy a nem nappali rendszerű szakmai oktatásban vagy szakmai képzésben vesz részt, és munkáltatója tevékenysége kapcsolódik annak a szakmának az ágazatához, amelybe tartozó szakmára a szakképzés irányul, a szakirányú oktatás az őt foglalkoztatónál is teljesíthető, akkor is, ha a foglalkoztató nem minősül nyilvántartásba vett duális képzőhelynek. Feltétel ugyanakkor, hogy a képzési programot alkalmazni kell, az eredeti munkaszerződés pedig úgy módosítandó, hogy az tartalmazza a szakképzési munkaszerződés tartalmi elemeit is. Lehetséges, hogy a képzésben részt vevő személy a munkaszerződés alapján csak a gyakorlati képzés keretébe tartozó feladatokat látja el, de az is, hogy emellett az eredeti munkakörét is ellátja. Ez esetben a munkaszerződésben meg kell határozni a munkaköri feladatokra és a szakképzésben való részvételre fordítható munkaidő arányát, és ehhez igazodóan a képzésben részt vevő személyt megillető munkabér, illetve szabadság mértékét. A felek ebben az esetben úgy is rendelkezhetnek, hogy a képzésben részt vevő személyt szerződéses munkaideje teljes időtartamára továbbra is az eredeti munkabére illeti meg.

Az Mt-től való eltérés tekintetében az Szt.³⁰⁴ kimondja, hogy a tanuló, illetve képzésben részt vevő személy esetében nem alkalmazható

- a munkavállaló vétkes kötelezettségzegése miatti jogkövetkezményekről szóló szabály,
- a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés előírásai,
- az atipikus munkaviszonyokra és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó normák. Ez utóbbiakhoz kapcsolódóan arra lehetőség van³⁰⁵, hogy a duális képzőhely a tanuló, képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásához más, külső közreműködőt vegyen igénybe, de a törvény leszögezi, hogy ez nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek.

A kollektív szerződés tekintetében az Mt-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a tanulóra, illetve a képzésben részt vevő személyre a munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződésnek, üzemi megállapodásnak csak az Mt.-ben, Szt.-ben, Sztvhr.-ben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket meghatározó rendelkezéseinek a hatálya terjedhet ki. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy az üzemi tanács tagjává nem választható, és az üzemi tanács választásán szavazati joggal nem rendelkezik.

Az Mt-től való eltérés a munkaidőt, pihenőidőt érintően³⁰⁶ a következőkben áll:

- a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy teljes napi munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 órát, 18 év alatti személy esetén a napi 7 órát,
- számára csak két heti munkaidőkeret rendelhető el, és a munkaidő csak ezek időszak alatt osztható be egyenlőtlenül,
- mentesíteni kell a munkavégzés alól a közismereti és olyan oktatási napokon, amikor az oktatás a szakképző intézményben történik, illetve a szakképző intézmény által szervezett olyan rendezvény napján, amelyen minden tanuló, illetve képzésben részt vevő személy részvétele kötelező,
- az érettségi vizsga, szakmai vizsga idejére, valamint tantárgyanként 4 munkanapra, összesen 15 egybefüggő időre a munkavégzés alól mentesítésben kell részesíteni,
- 18. életévének betöltése évének utolsó napjáig évente 45 munkanap, ezt követően évente 30 munkanap szabadság illeti meg, melynek kiadásánál figyelemmel kell lenni az őszi, téli, tavaszi és nyári szünet rendjére.

³⁰³ Sztvhr. 248. §

³⁰⁴ Szt. 83. § (6) bek.

³⁰⁵ Szt. 83. § (5) bek. c) pont

³⁰⁶ Szt. 84. §, Sztvhr. 252/B. §

Természetesen a szabályok³⁰⁷ azt is ki kívánják zárni, hogy a képzésben részt vevőket a duális képzőhely a saját munkavállalói helyett alkalmazza, nem a képzési cél érdekében, hanem mintegy munkaerő-gazdálkodásának részeként, ezért:

- a képzésben részt vevők számára ugyanazokat a munkavégzés alóli mentesítési eseteket biztosítani kell, mint a munkavállalók számára, továbbá
- a heti pihenőnapokon és a munkaszüneti napokon, valamint az őszi, a téli és a tavaszi szünet időtartama alatt a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy csak a rendeltetése folytán e napon is működő szakirányú oktatási helyen dolgoztatható, illetőleg
- ha a képzőhely saját munkavállalói maguk is 8 óránál rövidebb munkaidő-beosztás alapján végzik munkájukat, akkor a képzésben részt vevőknek sem írható elő több munkaidő.

A munkavégzés ellenértéke tekintetében³⁰⁸

- a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt munkabérként a szakirányú oktatás költségvetési törvényben meghatározott önköltsége 100-168 %-a közötti összege illeti meg, figyelemmel szakmai felkészültségére és tanulmányi eredményeire; valamint
- jár számukra legfeljebb az önköltség 168 %-áig a duális képzőhelyen azon munkavállalók számára járó juttatások, akik az általuk választott szakmában dolgoznak.

A szakképzési munkaszerződés a felek megállapodásával, írásban módosítható³⁰⁹, azonban ez alól kivételt jelent, nem kell beleegyezés az alábbiak módosításához:

- a munkabér a fenti keretek között,
- a munkavégzés helye, amennyiben a fővárosban egy kerületen belül, másutt egy településen belül történik.

A kártérítési felelősség³¹⁰ nem a munkajogi, hanem a polgári jogi szabályok alapján alakul azzal, hogy szándékos károkozás esetén a minimálbér ötszörösében, gondatlan károkozás esetén felében maximált a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy felelőssége. A többet a képzőhelynek felelősségbiztosítást kell kötnie. A duális képzőhely felelőssége objektív (vétkességre tekintet nélküli) és teljes körű a tanulónak, képzésben részt vevőnek okozott kárért. A vitás kérdésekben kötelező az állami közvetítői szolgálat igénybevétele.

A szakképzési munkaszerződés megszűnik³¹¹ a tanulói, felnőttképzési jogviszony megszűnésétől számított 30. napon (kivéve, ha az érintett más intézményben folytatja a tanulmányait), a szakmai vizsga sikeres letétele hónapjának utolsó napján, a duális képzőhely jogutód nélküli megszűnése napján, a szakirányú oktatásban való részvételtől eltöltő határozat közlésének, véglegessé válásának napján, a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy halála napján. Megszüntethető³¹² közös megegyezéssel, felmondással 15 nap felmondási határidővel, továbbá - a másik fél szerződésszegő, vagy a szerződés további fenntartását lehetővé tévő magatartása esetén - azonnali hatályú felmondással. A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződést jogszabálysértésre hivatkozva a jogszabálysértés pontos megjelölésével azonnali hatályú felmondással felmondhatja. A duális képzőhely azonnali hatályú felmondással abban az esetben is megszüntetheti a szakképzési munkaszerződést, ha a szakképző intézmény a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt elégtelen tanulmányi eredmény miatt a szakirányú oktatás időtartama alatt másodszor kötelezte évfolyamismétlésre. Ez ellen 15 napon belül lehet bírósághoz fordulni.

2.3.6. Háztartási munka

A háztartási munka fogalma a magyar jogrendszerben csak az adójogi szabályok által meghatározott. Az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény (a továbbiakban: Gpt.) mint "adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatást" definiálja. A háztartási munka³¹³ kizárólag természetes személy (foglalkoztató) és a vele egy háztartásban élő személyek, valamint közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló munkákat (pl. lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés,

³⁰⁷ Sztvhr. 252-252/A. §

³⁰⁸ Szt. 85. §, Sztvhr. 253. §

³⁰⁹ Szt. 83. § (4) bek., Sztvhr. 249. §

³¹⁰ Szt. 66-67. §-ok és 86. §

³¹¹ Szt. 87. §

³¹² Szt. 88. §

³¹³ Gpt. 1. §

kertgondozás) jelenti A háztartási alkalmazott az a természetes személy, aki ezt a tevékenységét nem egyéni vállalkozóként vagy társas vállalkozóként végzi.

Nem minősül háztartási munkának tehát, ha

- a felek nem természetes személyekként, hanem egyéni vagy társas vállalkozóként járnak el,
- a munkavégzés nem a napi szükségletek kielégítését, hanem a foglalkoztató üzleti tevékenységét szolgálja,
- a háztartási alkalmazott által nyújtott szolgáltatás ellenértékeként a természetes személy foglalkoztató – akár közvetve – mástól juttatásban részesül (tehát leplezett vállalkozásról vagy munkaerő-kölcsönzésről van szó).

A felek egymással nem létesítenek munkaviszonyt, nem kötnek formális vállalkozási vagy megbízási szerződést, jellemzően szóbeli megállapodáson alapul a munkavégzés. Ennek ellenértéke sem munkabér, megbízási vagy vállalkozói díj, hanem ún. adórendszeren kívüli kereset.

Az adójogi szabályozás lényege³¹⁴, hogy amennyiben a foglalkoztató a háztartási alkalmazott foglalkoztatását havonta vagy több hónapra előre a munkavégzés megkezdése előtt bejelenti (saját és a háztartási alkalmazott adóazonosító jele, illetve az utóbbi társadalombiztosítási azonosító jele megjelölésével), akkor a jövedelem adó- és járulékmentes, és bevallani sem kell. A foglalkoztatót³¹⁵ az adóhatósági nyilvántartásba vétel, regisztráció céljából háztartási alkalmazottként havonta 1000 forint összegű regisztrációs díjfizetési kötelezettség terheli. A bejelentési és regisztrációs díjfizetési kötelezettség elmulasztása esetén³¹⁶ a foglalkoztató 100 ezer forintig terjedő mulasztási bírsággal sújtható.

Munkavédelmi szempontból a háztartási munka nem tartozik a szervezett munkavégzés esetei közé, tehát a foglalkoztatónak nincsenek munkavédelmi kötelezettségei.

Nemzetközi szinten ugyanakkor születtek már törekvések arra, hogy a háztartási munka munkajogilag is szabályozott legyen, a foglalkoztató háztartásában dolgozó személyek jogi védelmet kapjanak. Különösen azok esetében indokolt ez, akik a foglalkoztató háztartásában is laknak, illetve külföldi illetőségűek, így kiszolgáltatottabbak. Az EU tagállamok mintegy 27 millió háztartási alkalmazottjának 90%-a nő. Közülük 6.3 milliót jelentenek be, és legalább 3.1 millióan dolgoznak be nem jelentetten. A 6,3 millió bejelentett háztartási munkavállaló közül közel 2 millióan nem tartoznak ugyanazokhoz a munkajogokhoz és szociális védelemhez, mint az adott ország más munkavállalói, azaz Európában a háztartási munka jelentős részét migráns nők végzik.

³¹⁷

Az ILO keretében 2011-ben létrejött a háztartási alkalmazottokról szóló 189. sz. egyezmény³¹⁸, amelynek legfontosabb célkitűzése annak elismertetése, hogy a háztartási munka valódi munka, és hogy a háztartási munkavállalóknak azonos jogokkal kell rendelkezniük, mint más munkavállalóknak. Az egyezményt egyelőre az EU-tagállamok közül csak nyolc ratifikálta.

A háztartási alkalmazott fogalmán az egyezmény³¹⁹ olyan személyt ért, aki rendszeresen, foglalkoztatottként végez háztartási munkát; az alkalmoszerű, nem megélhetési célú háztartási munka nem tartozik a hatálya alá. A szabályozás alapvető célja³²⁰ a háztartási alkalmazottak emberi jogainak védelme, ideértve különösen a kényszermunka és a gyermekmunka kiküszöbölését, és a foglalkoztatás tekintetében ennek a munkavégzői csoportnak a hátrányos megkülönböztetése visszaszorítását. Ezen felül biztosítani kell egyesülési szabadságukat és a kollektív tárgyalásokhoz való jog érvényesülését is.

³¹⁴ Gpt. 2-3. §

³¹⁵ Gpt. 4. §

³¹⁶ Gpt. 6. §

³¹⁷ Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turisztikai Szakszervezetek Európai Szövetsége: Az európai szövetség felszólítja az EU kormányait, hogy ratifikálják a háztartási alkalmazottokról szóló egyezményt (2021. június 21.) <https://effat.org/hu/in-the-spotlight/european-alliance-calls-on-eu-governments-to-ratify-convention-on-domestic-workers/> megtekintés időpontja: 2022.05.15.

³¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 , megtekintés időpontja, 2022. 05.15.

³¹⁹ 189. ILO-egyezmény 1. cikk

³²⁰ 189. ILO-egyezmény 3.cikk

A háztartási alkalmazottak minimális életkorát az erről szóló ILO egyezmény³²¹ alapján 15 életévben határozzák meg, illetve a tanköteles életkorban, amely hazánkban annak a tanévnek a végéig tart, amelyben a tanuló a 16. életévét betölti³²². Emellett biztosítani kell, hogy 18 év alatti és a foglalkoztatás alsó korhatárát meghaladó háztartási alkalmazottak által végzett munka ne fossza meg őket a kötelező oktatásban való részvételtől, és ne akadályozza a továbbtanulásban vagy szakképzésben való részvételük lehetőségét.

A háztartási alkalmazottak

- védelmet kell élvezzenek³²³ a visszaélés, zaklatás és erőszak minden formájával szemben,
- tisztességes foglalkoztatási feltételekre³²⁴, valamint méltányos munkakörülményekre, legalább 24 órás heti pihenőidőre jogosultak,
- jogosultak a többi munkavállalóhoz képest az egyenlő bánásmódra³²⁵ a rendes munkaidő, a túlórapótlék, a napi és heti pihenőidő és a fizetett éves szabadság kérdésében,
- szabadon állapodhatnak³²⁶ meg arról, hogy a foglalkoztató háztartásában tartózkodnak, illetve laknak-e; amennyiben igen, a magánéletük tiszteletben tartására és méltányos életkörülményekre jogosultak, szabadságukat és pihenőidejüket nem kötelesek a háztartásban tölteni,
- foglalkoztatásuk írásba foglalt szerződés³²⁷ alapján történhet, mely tartalmazza a munkáltató megnevezését, a munkahely címét, a munka típusát, a díjazást, a munkaidőt, a szabadságot és pihenőidőt, adott esetben az étellemezés és a szállás biztosítását, a próbaidőt, a hazatelepülés feltételeit, a megszűnés részleteit;
- minimálbért elérő munkabérre³²⁸ pénzben jogosultak, nem tekinthető a szállás biztosítása a munkavégzés ellenértékének, bár természetbeni munkabér fizetésre részben van lehetőség,
- joguk van szociális védelemre (ideértve az anyasági ellátásokat), valamint munkavédelemre, továbbá jogvédelemre, a panasz eljárásokhoz és a bírósági eljárásokhoz való hozzáférésre³²⁹.

A más országból származó háztartási alkalmazottaknak³³⁰

- szerződésüket az országhatár átlépése előtt meg kell kapniuk,
- jogosultak arra, hogy maguknál tartsák utazási okmányaikat, valamint a hazatelepülésre,
- védelemre és panasztételre jogosultak az őket toborzó vagy közvetítő magán-munkaközvetítő ügynökségekkel szemben, akik által felszámított díjak a munkabérükből nem vonhatók le.

3. Az Mvt. sajátosságai az atipikus munkaviszonyok szemszögéből

3.1. Az Mvt. szabályozásának általános jellegzetességei

A munkáltató védelmi kötelezettségei közül jelentőségét tekintve legfontosabb az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények, valamint foglalkoztatás biztosításával a munkavállaló testi épségének, egészségének, életének védelme. Ezen munkavállalói alapjog érvényesítése érdekében a munka magánjogi viszonyaiba az állam beavatkozik; ezáltal kötelező tartalmú, közigazgatási jellegű szabályokat alkot, és egyidejűleg megteremti a közhatalmi ellenőrzés intézményét is. Az erős állami beavatkozás indoka ismert. A munkajogviszony sajátosságából eredően, a magánautonómia ellenére a foglalkoztatási körülmények alakításába a munkavállalónak a munkaszerződés megkötésekor és a munkajogviszony fennállása alatt nincs vagy csekély beleszólása van. Nem bízható a költségeinek csökkentésében érdekelt munkáltatóra, hogy saját jószántából gondoskodik a munkavállalói védelméről.

Ezen a vegyes *jellegű szabályoknak* a gyűjtőhelye az Mvt.

³²¹ minimális életkoráról szóló 1973. évi 138. számú ILO egyezmény

³²² Nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bek.

³²³ 189. ILO-egyezmény 5. cikk

³²⁴ 189. ILO-egyezmény 6. cikk

³²⁵ 189. ILO-egyezmény 10. cikk

³²⁶ 189. ILO-egyezmény 9. cikk

³²⁷ 189. ILO-egyezmény 7. cikk

³²⁸ 189. ILO-egyezmény 11-12. cikk

³²⁹ 189. ILO-egyezmény 13-14. cikk, 16-17. cikk

³³⁰ 189. ILO-egyezmény 8. cikk, 15. cikk

Vegyes jellegűnek azért minősítjük a törvényt, mert az állam magára és szerveire nézve is kötelező szabályokat alkot, meghatározza a szervezett munkavégzésben álló felek, munkáltató és munkavállaló munkavédelmi tartalmú jogait és kötelezettségeit, a munkavédelmi érdekképviselő elvét és szabályait, megalapítja a hatósági ellenőrzés szervezetét és meghatározza az ellenőrzés közigazgatási szabályait, valamint szankcióit.

Sarkosan fogalmazva, az Mvt. szerkezetét tekintve olyan, mintha az adójogi szabályok és az adóhatósági eljárás, vagy a munkajogi szabályok és a foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés szabályait egy törvénybe foglalnánk.

Ez a megközelítés időnként gondot okozhat abból a szempontból, hogy az Mvt. hogyan határozza meg a személyi hatályát. Ugyanis a hatály kérdése alapvető a munkáltatót terhelő kötelezettség és munkavédelmi felelősség oldaláról, de természetesen kiemelt jelentősége van a munkavédelmi hatóság hatáskörének megállapítása szempontjából is.

Megfontolandó, hogy az Mvt. általános felülvizsgálata során a jogalkotást előkészítők eltérő álláspontot fogalmazzanak meg ebben a kérdésben, azaz a hatósági ellenőrzés szabályait önálló törvény szabályozná, illetve a munkavédelmi szabályok vonatkozhatnának bizonyos foglalkoztatási formákra anélkül, hogy a munkavédelmi hatóság hatáskört kapna a szabályok betartására. Jelenleg a szervezett munkavégzés generális fogalmi meghatározása miatt csak azt terheli munkavédelmi felelősség, amely szerv vagy személy szervezett munkavégzés keretében természetes személyt foglalkoztat (felelősségtelepítés) és egyúttal kötelezettségeit a munkavédelmi hatóság ellenőrizheti (hatáskörtelepítés).

Természetesen így felmerülhet a kérdés, hogy hatósági hatáskör nélkül mi lehet a célja a munkavédelemmel összefüggő szabályok és az ezzel összefüggő felelősség telepítésének. Álláspontunk szerint a munkavédelmi szabályok megsértése más felelősségi alakzatok jogalapját képezhetik (kártérítés, büntetőjog) anélkül, hogy a kötelezettség címzettjének ebben a tekintetben közigazgatási felelőssége (hatóságilag ellenőrizhető és szankcionálható kötelezettség) lenne. *Ez a megközelítés az új foglalkoztatási formák, példának okáért a platformalapú munkavégzés esetleges szabályozásakor megoldást nyújthat egyes munkavédelmi szabályok alkalmazhatósága érdekében.*

Az Mvt. *másik jellegzetessége* az, hogy a *munkavédelem általános szabálya* is, mert bár más törvények is tartalmaznak munkavédelmi tartalmú rendelkezéseket, de csak speciálisan az általuk rendezni kívánt életviszonyokkal kapcsolatban.

A munkavédelmi szabályozás felöleli a függő munkavégzés összes viszonyát, függetlenül attól, hogy a munkát munkajogviszonyban vagy más jogviszonyban végzik³³¹. A jogalkotás feladata, hogy megfelelő szabályozással és e szabályok számonkérésével, megsértésük esetén megfelelő szankciók alkalmazásával rá kell szorítania a munkáltatókat az adott időszakban társadalmilag elfogadott munkakörülmények és foglalkoztatás biztosítására. A technika fejlődésével új veszélyforrások jelennek meg, amelyek más fajta védelmet tesznek szükségessé. A tudomány újabb felismerései a különböző egészségi ártalmakkal és azok kiváltó okaival kapcsolatban szintén hatással vannak a szabályozásra, de annak jellegére is.

A kérdés tehát a fentiek alapján úgy merül fel, hogy az atipikus munkavégzési formák szabályozásával (lásd Mt.), illetve elterjedésével (lásd a COVID-19 járvány hatására a távmunkavégzés térnyerését), a munkavédelmi szabályozásnak is módosulnia kell, vagy továbbra is elegendő az általános, átfogó, keretjellegű szabályozás. Ebben a tekintetben az Mvt. kizárólag a távmunkavégzésre tartalmaz speciális rendelkezést. Minden más atipikus szerződéstípus esetén az Mvt. a munkáltatót terhelő általános kötelezettségek alkalmazását rendeli. A távmunkavégzésre vonatkozó törvényi szabályokról lásd a 3.3. fejezetet.

Mindenesetre már most elvi élel kijelenthető, *hogy az Mvt. szabályozási jellegzetességeire*³³² *figyelemmel nem indokolt, hogy az Mvt. az atipikus szerződéstípusokra további különös rendelkezéseket fogadjon be*

Az Mvt. szabályozásának középpontjában a *munkáltatói kötelezettségek* állnak. Ezek azonban jogszabályalkotási szempontból nem kellően definiált kötelezettségek, inkább *keretjellegűen*

³³¹ Mindezeket a jogviszonyokat az Mvt. 87. § 9. pontja sorolja fel és összefoglalóan szervezett munkavégzésnek nevezi

³³² az Mvt. keretjellegű szabályozásának indoka természetesen összefügg azzal is, hogy a jogharmonizáció alapját képező 89/391/EGK irányelvnek is ilyennek minősíthető. Megjegyzendő azonban, hogy a törvény már születésétől fogva – függetlenül az uniós csatlakozástól – is ilyen szabályozási karakterrel rendelkezett.

meghatározottak. Ugyanis „a munkavédelmi szabályok a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető *munkavégzés feltételeit követelményként* határozzák meg. A követelményeket a jogszabályok általában elérendő célként, eredményként határozzák meg (például az Mvt. 54.§-a szerint a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása, az emberi tényező figyelembevétele a munkaidő beosztásánál). A követelmény tartalmát részletszabályok sem határozzák meg feltétlenül természettudományos értelemben vett pontossággal, mérhetően (mint például a munkahelyi zajszint megengedett legmagasabb mértékét). Gyakran a munkáltatónak kell döntenie arról, mi felel meg az általánosan megfogalmazott követelménynek. Abban az esetben is, ha valamilyen mérőszámmal meghatározott a még biztonságos, egészséget nem veszélyeztető körülmény, a megvalósítás módját, mikéntjét a munkáltató határozza meg³³³ (az említett példánál maradva a munkáltató szabadon dönt arról, milyen módszerekkel biztosítja, hogy a zajszint a megengedett mértéket ne lépje túl).³³⁴

A munkavédelmi jogszabályok tehát követelményeket meghatározó rendelkezései emiatt általában keret jellegűek, végső soron a munkáltató konkretizáló rendelkezését vagy cselekvését igénylik. Ezeknek a követelményeknek a címzettje elsősorban a munkáltató, a megvalósításban a munkavállaló felelőssége ehhez képest másodlagos jellegű. Ez következik a feleknek a függő munka viszonyain belüli pozíciójától, noha vannak kifejezetten a munkavállalót és csak őt terhelő köteleességek is. E köteleességek teljesítését tekintve is kimutatható azonban a munkáltató felelőssége: a munkáltatónak ellenőriznie kell a munkavállalót³³⁵.

Ezen konkretizáló jelleg alapján azonban kijelenthető, hogy amennyiben a jogalkotás az atipikus munkavégzési formák sajátosságainak a figyelembevételét elvárja a munkáltatóktól, úgy ezt az értékelési szempontot kell előírnia az Mvt.-ben.

Az Mvt. lényegét tekintve 54. §-ában határozza meg a munkáltatóval szemben támasztott úgynevezett „*általános követelményeket*”. Ezen szakasz (1) bekezdés felsorolásában d) pontjában szerepel a következő előírás:

d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

Lényegét tekintve ez a követelményrész az atipikus munkavégzési formák esetén fellépő kockázatokra is általános jelleggel vonatkozhat. Ennek ellenére felmerülhet, hogy *az ott felsorolt követelmények kifejezetten kitérjenek az atipikus foglalkoztatás sajátosságainak kezelésére, a pszichés megterhelések jellegzetességeire, a munka magánélet egyensúlyának figyelembevételére.*

A törvényi szabályok fentiekben összefoglalt jellemzői alapján ennél részletesebb előírást – álláspontunk szerint az atipikus munkavégzési formák nem igényelnek.

Végül kitérünk arra, hogy az *Mvt. alaptézise a felelősség vonatkozásában az, hogy a munkáltató teljes mértékben felelős a munkavállalók egészségéért és biztonságáért.* A munkáltató felel a harmadik személyek által nyújtott szolgáltatásokért is, tehát ha a munkáltató külső szakértőket alkalmaz, ez nem mentesíti őt az e területen fennálló felelősség alól.

Az Európai Közöségek Tanácsának 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedésekről (a továbbiakban: keretirányelv) ugyanakkor lehetővé teszi, hogy olyan tagállami szabályokat fogadjanak el, amelyek *kizárják vagy korlátozzák a munkáltatók olyan tényekkel kapcsolatos felelősségét, ha azok bekövetkezése a munkáltató által nem befolyásolható, szokatlan és előre nem látható körülményeknek vagy olyan kivételes eseményeknek tulajdoníthatók, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani.* Ezt a derogációt azonban szűken kell értelmezni,

³³³ Mvt. 2. § (3) bekezdés

³³⁴ Dr. Ádám Lóránt in Lehoczky Kollonay Csilla (1997): *A magyar munkajog I.* Budapest, Kulturtrade, Munkavédelem fejezet.

³³⁵ Az Mvt. 2. § (2) bekezdése szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása - a munkavállalók ez irányú felelősségével összhangban - a munkáltató kötelessége

a munkáltató a munkavédelmi intézkedésekkel kapcsolatos pénzügyi költségeit nem háríthatja át a munkavállalókra.³³⁶

A keretirányelv 5. cikk (1) pontjában meghatározott felelősség terjedelmét az Európai Unió Bírósága a C-127/05 sz. ügyben értelmezte.³³⁷ Ebben az ügyben az Európai Bizottság keresetében arra hivatkozott, hogy az Egyesült Királyság nem megfelelően ültette át a keretirányelv rendelkezéseit, mivel az 5. cikk (1) bekezdésével ellentétesen korlátozta a munkáltató felelősségét. Az Egyesült Királyság ezzel szemben arra hivatkozott, hogy a felelősségi rendszere, amely „automatikus” büntetőjogi felelősséget ír elő, és amely minden munkáltatóra vonatkozik, kivéve a szigorúan értelmezett „*ésszerűen kivitelezhető*” kifogásra alapított kivételeket³³⁸, lehetővé teszi a keretirányelv 5. cikke (1) bekezdésének hatékony érvényesülését.

Az Európai Unió Bírósága megállapította, hogy az 5. cikk (1) bekezdés a munkavállalót arra kötelezi, hogy biztonságos munkakörülményeket biztosítson a munkavállalók részére, amely kötelezettség tartalmát a keretirányelv 6-12. cikke, valamint számos egyedi irányelv pontosítja, amelyek bizonyos termelési ágazatokban elfogadandó megelőző intézkedéseket írnak elő. Az Európai Unió Bírósága szerint azonban ebből nem következik az, hogy a munkáltatóra objektív felelősséget kell róni. Ez a rendelkezés ugyanis csak a munkáltatót terhelő általános biztonsági kötelezettség megállapítására szorítkozik, anélkül, hogy e felelősség bármilyen formájáról szót ejtene.³³⁹

Az Európai Unió Bírósága azt is megállapította, hogy az 5. cikk (1) bekezdés alapján a munkáltató nem köteles minden kockázattól mentes munkakörnyezet biztosítására. Miután kockázatelemzést végzett, a munkáltató dönthet úgy, hogy olyan kicsik a kockázatok, hogy semmilyen megelőző intézkedésre nincs szükség. Egy ilyen helyzetben az a leglényegesebb, hogy baleset bekövetkezése esetén a munkáltató továbbra is felelős marad.³⁴⁰

A felelősség korlátozás fenti esetének a távmunkavégzés szabályozásának megfelelőségi vizsgálatánál van jelentősége. Az Mvt. a távmunka esetén a munkáltató feladatának tekinti a munkafeladat ellátásához szükséges és a munkavállaló által rendelkezésre bocsátott eszköz megfelelőségi vizsgálatát. Ezt követően azonban a munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásának kötelezettségét a munkavállalóra telepíti.³⁴¹

Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a munkáltatónak az Mvt. 2. § (2) bekezdésében foglalt objektív felelőssége továbbra is érvényesül, így a konkrét esetben bár a munkavállaló felelős a biztonságos állapot fenntartásáért, de ez nem mentesíti a munkáltatót az általános ellenőrzési kötelezettsége alól. Ezért álláspontunk szerint ez a jogalkotási megoldás nem eredményezi a munkáltató objektív felelősségének irányelv ellenes korlátozását.

„Összefoglalásképpen megállapítható, hogy nem várható el a jogalkotótól, hogy a munkavédelmi jogi normák meghatározásával a végletekig konkretizálja a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkafeltételeket. Sokkal inkább a minimumkövetelmények meghatározásának uniós szinten, míg tagállami szinten a minimum követelményeket gyakorlati védelmi intézkedésekkel megtöltő hatékony munkáltatói fellépésre ösztönzésnek, kötelezésnek van jelentősége, ami azáltal érhető el, hogy az állam felügyeli ezen célkitűzések megvalósítását, a munkavédelmi szabályok végrehajtását. Ebben a körben tehát fontosabb a prevenció, mint az utólagos kárenyhítés, amely már beállítja a munkáltató objektív felelősségét.”³⁴²

³³⁶ Lásd a keretirányelv 5. cikk (4) bekezdését.

³³⁷ Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága, C-127/05. sz. ügy, EU:C:2007:338.

³³⁸ A perbeli időben hatályos szabályok szerint a munkáltató csak akkor vonhatja ki magát a felelősség e formája alól, ha bizonyítja, hogy minden ésszerűen kivitelezhetőt elkövetett a kockázatok bekövetkezésének megakadályozására a munkavállalók biztonságáért és egészségvédelméért. E célból bizonyítania kell, hogy éles aránytalanság állt fent egyrészt a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme kockázata, és másrészt a pénzügyi, időbeli, vagy nehézségek által okozott ráfordítások között, amelyek az említett kockázat bekövetkezésének megakadályozásához szükséges intézkedések megkövetelnek, és hogy a kockázat jelentéktelen volt az említett ráfordítás arányában.

³³⁹ C-127/05. sz. ügy, 41-46. pontok.

³⁴⁰ C-127/05. sz. ügy, 52-53. pontok.

³⁴¹ Mvt. 86/A. § (2) bek.

³⁴² Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában, Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1. szám, elérhetősége: www.hlj.hu

3.2. Az Mvt. és az Mt. közötti összefüggések

A védelem tárgya szempontjából a munkavédelmet három nagyobb területre szokták osztani: a munkavégzés biztonságával, a munkavégzés egészségügyi követelményeivel kapcsolatos részre, valamint a szociális munkavédelemre.

Az első terület a munkavédelem műszaki-technikai oldalával, az ún. munkabiztonsággal, a balesetvédelemmel foglalkozik, míg a második a munkaegészségüggyel, az egészségügyi ártalmak és a foglalkozási megbetegedések megelőzésével. A szociális munkavédelem körébe a különböző foglalkozási csoportok munkaviszonyon belüli védelmét szolgáló intézményeket, valamint a munka humanizálását, a biztonság és az egészség védelme érdekében a foglalkoztatás időbeli korlátozását célzó intézményeket sorolják.

Ez utóbbi szabályokat többnyire a klasszikus munkajogi szabályok, így témánk szempontjából kiemelten az Mt. tartalmazza: lásd a várandósok és fiatal munkavállalók védelmére vonatkozó létesítési, módosítási és megszüntetési szabályokat, vagy a munkaidő és pihenőidő beosztására vonatkozó előírásokat.

Ezt a megközelítést, nevezetesen, hogy *a munkavédelmi szabályokat a munkaügyi szabályokkal együttesen kell értékelni*, az atipikus munkavégzési formák szempontjából kiemelt jelentőségűnek tartjuk. Egyrészt példának okáért az általánostól eltérő munkarendek alkalmazását a munkajogi szabályok teremtik meg. Ebből következik, hogy a munkavédelmi szempontokat ezen felül, vagy ezek ellenére kell érvényesíteni (12 órás beosztás az Mt. szerint alkalmazható, de munkavédelmi szempontból egy ilyen hosszú tartamú beosztással járó megterhelést értékelni kellene). Másrészt az atipikus munkavégzési formákat alapvetően jellemző bizonytalanság a pszichés megterhelés forrása. Következésképpen az atipikus munkavégzési szabályokból következik, hogy a munkavállalónak – a munkakör, a munkahely stb. – ismeret nélkül önmagában a foglalkoztatási forma alkalmazásából származó kiszámíthatatlansággal „együtt kell élnie” (példának okáért mikor jár le a határozott idő, ha nem naptár szerint van meghatározva, vagy meghosszabbítják-e a lejárát előtt a szerződést).

*Az Mt. általánosan jelleggel és kijelentő módon (tehát nem kifejezetten kötelezettségként) határozza meg a munkáltató munkavédelmi kötelezettségét.*³⁴³

Az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján a munkáltató kötelezettsége, hogy a munkavállalót minden olyan tényről, adatról, körülményről, illetve ezek változásáról tájékoztassa, amely jogainak gyakorlása és kötelezettségeinek teljesítése tekintetében lényeges. A munkavállalónak joga van az őt érintő kockázatok vonatkozásában az információkhoz, a munkáltató pedig az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek körében tájékoztatási kötelezettség terheli. A régi Mt. 102. § (4) bekezdésébe foglalt, a munkáltató köteletségét előíró szabály, mely szerint a szükséges ismeretek megszerzését biztosítani kell a munkavállaló számára, hasonlóképpen hiányzik a hatályos Mt.-ből. Erre tulajdonképpen nincs is szükség, mivel az Mvt. 54. § (7) bekezdése is úgy rendelkezik, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni³⁴⁴

Az Mt.-nek van még egy egyértelműen munkavédelmi vonatkozású szabálya, amikor általános foglalkoztatási követelményt határoz meg, amikor előírja, hogy munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkata, fejlettségére, egészségi állapotára hátrányos következménnyel nem jár.³⁴⁵

Az atipikus munkavégzés szempontjából érdemesnek tartjuk kihangsúlyozni, hogy az Mt. 51. § (1) bekezdése 2012. óta tartalmazza azt a lehetőséget, hogy *a felek úgy állapodjanak meg egymással*, hogy a munkavégzéshez szükséges feltételeket nem a munkáltató biztosítja. Ez tehát azt jelenti, hogy érvényes az a munkaszerződéses kikötés, amely rögzíti, hogy a munkavégzés a

³⁴³ Mt. 51. § (4) bekezdése szerint „a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzési feltételeket.”

³⁴⁴ Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában, Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1. szám, 2. old. elérhetősége: www.hlj.hu

³⁴⁵ Mt. 51. § (3) bek.

munkavállaló munkaeszközével fog történni. Erre a rendelkezésre azonban az Mvt. nem „reagált”, kizárólag a távmunkavégzés esetén látta szükségesnek az erről való rendelkezést.³⁴⁶

3.3. A távmunkavégzésre vonatkozó speciális munkavédelmi szabályok

Az Mvt. kizárólag a távmunkavégzés esetében alkalmaz speciális, az általános munkavédelmi előírásoktól való eltérést. Ezeket részletesebben vizsgáljuk.

Hazánkban a Mt. 87. számú alfejezete (korábban a 196-197. §-ok, mára már csak a 196. § maradt hatályban) szabályozza a távmunkavégzésre vonatkozó különös munkajogi szabályokat, az általánostól eltérő munkavédelmi szabályokat pedig az Mvt. 86/A.-86/B.-86/C. §-ok rögzítik. Az Mvt. szabályai alapján a munkáltató ellenőrzési lehetőségei a távmunka esetében lényegesen korlátozottabbak, a munkahelyi feltételek kialakítása, illetve fenntartása körében a munkavállaló kötelezettsége kerül előtérbe.

Előjáróban szeretnénk rögzíteni, hogy a lényegesebb változás következett be a távmunka fogalmát tekintve. Távmunkának minősül nem csupán az információtechnológiai eszközzel végzett és eredményét így továbbított munka, hanem minden olyan munkavégzés, amelyet a munkavállaló a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végez³⁴⁷. A törvény azt is meghatározza, hogy mit kell a munkaidő egy részének tekinteni. Főszabály, hogy a tárgyévben legalább a munkanapok kétharmadában a telephelyen kívül, legfeljebb egyharmadában a telephelyen kell, illetve lehet munkát végezni ahhoz, hogy a távmunka szabályait kelljen alkalmazni.³⁴⁸ Azonban a felek megállapodása ettől mindkét irányban eltérhet. Kiköthető kétharmad arányú telephelyi munkavégzés vagy éppen fordítva az is, hogy a munkavállaló munkáját teljes mértékben a munkáltató székhelyétől elkülönült helyen végzi.

Ebből az is következik, hogy az Mt. által szabályozott bedolgozói jogviszony és a távmunkavégzés közötti különbség lényegében megszűnt. A bedolgozói jogviszony, mint atipikus munkaszerződéstípus akkor alkalmazandó, ha a felek a munkabért kizárólag teljesítménybérben határozzák meg. Ezt azért is fontos hangsúlyozni, mert 2012. óta nincs önálló munkavédelmi szabályozás a bedolgozásnak, ezért a távmunkára vonatkozó szabályokhoz képest az általános munkavédelmi szabályok alkalmazandók rá.

A távmunkavégzés munkavédelmi szabályait a munkavégzés helye, a kockázatértékelés, a munkáltatói tájékoztatás, az ellenőrzési jog, továbbá a munkabalesetek kivizsgálására vonatkozó előírások alapján vizsgáljuk. Megjegyezzük, hogy ez a tagolás – részben - megegyezik a tanulmányírás időpontjában megjelent Technológiai és Ipari Minisztérium (a továbbiakban: TIM) Munkavédelmi Irányítási Főosztályának tájékoztatásával.

3.3.1. A távmunkavégzés helyszíne

Az Mvt. hatályon kívül helyezett szabályozási logikája szerint a távmunkavégzés helyszíne a munkahely. A veszélyhelyzet időtartama alatt alkalmazandó szabályozás, majd a veszélyhelyzet végével a normál jogrendben hatályba lépett szabályozás szakít ezzel a megközelítéssel és az Mvt. a „munkavégzés helye”, illetve a „távmunkavégzés helye” kifejezéseket alkalmazza, amiből az (is) következtethet, hogy a törvényben szereplő valamennyi munkahelyre vonatkozó szabályt immár nem kell a távmunkavégzés helyére is alkalmazni. Ezzel szemben értelmezhető a szabály szűkebben is, azaz a törvényi megfogalmazástól függetlenül, ha kijelölésre kerül az a hely, ahol a munkavállaló teljesítésre köteles, arra a munkahelyre az Mvt. és a munkahelyre vonatkozó miniszteri rendeletben meghatározott követelményeket a munkáltatónak alkalmaznia kell.

Az új jogszabálysöveg megkülönbözteti a távmunkavégzés két esetét. Az egyik eset az, amikor információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) valósul meg a távmunka. A másik esetben a távmunka nem számítástechnikai eszközzel történik.

A számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés esetén a „munkavégzés helye” kifejezést használja a szöveg. A munkavállaló a munkavégzés helyét úgy köteles megválasztani, hogy az

³⁴⁶ Mvt. 86/A. § (2) bek.

³⁴⁷ Mt. 196. § (1) bek.

³⁴⁸ Mt. 196. § (3) bek. c) pont

megfeleljen a munkáltató írásban adott tájékoztatásának, mellyel a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól tájékoztatja. A második esetben a felek írásban megállapodnak a munkavégzés helyéről. Ez maga a „táv munkavégzési hely”, melyet a munkáltató munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített. A távmunkavégzési helyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket).

Ebből az a következtetés is levonható, hogy számítástechnikai eszközzel történő munkavégzés esetén a munkavállaló a munkavégzés helyét nem csak maga választja meg, alakítja ki, hanem módosíthatja is. Ezt a munkáltató távolról (számítástechnikai eszközzel, pl. mobiltelefonos kép továbbítása alapján) ellenőrzi.³⁴⁹

3.3.2. Kockázatértékelés távmunkavégzés esetén

Az Mvt. 54. §-ának megfelelően a munkáltatónak minden általa végzett tevékenység vonatkozásában el kell végeznie a kockázatértékelést. Ez alól a távmunkavégzés kockázatai sem jelenthetnek kivételt.

A kockázatértékelés nem változik érdemben, mind a munkaeszközre, mind az általános szabályok alapján a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok minőségileg és szükség esetén mennyiségileg történő értékelését el kell végeznie a munkáltatónak. A munkavállaló a munkavégzés hely, illetve a távmunkavégzési helyre vonatkozó kockázatértékelés során együttműködni köteles.

Meg kell jegyezni, hogy eltérő kockázatai lehetnek a távmunkavégzésnek attól függően, hogy miképp szól az egyedi munkaszerződés (példának okáért milyen arányt képvisel az otthoni és a telephelyi munkavégzés, milyen eszközzel és honnan történik a munkavégzés), ezért a megfelelő kockázatértékelést csak a konkrét munkaszerződés ismeretében kellene elvégezni.

3.3.3. A távmunkát végző személy munkáltató általi ellenőrzése

Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja [Mt. 196 § (3) bekezdés b) pont]. Ez tehát azt jelenti, hogy a munkáltató meg kívánja követelni, hogy a munkavállaló pl. személyesen is mutassa be munkavégzése eredményét, vagy a munkafeladatok jellege olyan, hogy azokat nem számítástechnikai eszközzel végzik, és ezért az ellenőrzésük is más módon oldható meg, akkor erre ki kell térni a munkaszerződésben. Ezt a körülményt, nevezetesen, hogy miképp rendelkezik az ellenőrzésről a munkaszerződés, munkavédelmi szempontból is egyedileg kell értékelni.

Itt hívjuk fel a figyelmet az Mt. általános, minden munkaviszonyra vonatkozó szabályai között található 11/A. §-ra, amely a munkavállaló magatartásának technikai eszközzel történő ellenőrzéséről szól – ez csak a munkavállaló előzetes írásbeli tájékoztatása mellett történhet. Számítástechnikai eszközzel végzett távmunka esetén szintén az Mt. 11/A. § rendezi az eszköz használatának módját, illetve ennek ellenőrzését. Ha az eszközt a munkáltató biztosítja, akkor főszabály szerint az csak a munkavégzéssel összefüggésben használható, de ettől eltérően is megállapodhatnak a felek. A munkáltató az eszközön tárolt adatok közül – akár az ő, akár a munkavállaló saját eszközéről van szó – csak a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet bele az ellenőrzés során, más kérdés, hogy ennek megállapításához be kell tekintenie az adatba. Ha azt tapasztalja, hogy az nem függ össze a munkavégzéssel, akkor ennek megállapítását követően a további adatbetekintés már nem szolgálja a megismerés célját, tehát azzal fel kell hagynia.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát nem számítástechnikai eszközzel, hanem a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.³⁵⁰ A törvény már nem írja elő, hogy a munkáltatónak meg kellene határoznia az ellenőrzésről történő értesítés és az ellenőrzés megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Munkavédelmi célú ellenőrzés a kockázatértékelés elvégzése, balesetvizsgálat lefolytatása, valamint a munkakörülmények ellenőrzése céljából történhet a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.³⁵¹

³⁴⁹ Mvt. 86/B. §

³⁵⁰ Mt. 196. § (4) bek.

³⁵¹ Mvt. 86/A. § (5) bek.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.³⁵² A munkavédelmi szabályok ezzel kapcsolatosan kitérnek arra, hogy a távmunkavállalót a munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól is tájékoztatni kell.³⁵³

Míg a régi törvényi szabályok szerint a munkáltató köteles volt biztosítani, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson, a módosítást követően ez csak a felek eltérő megállapodásának hiányában van így.³⁵⁴

3.3.4. A távmunkát végző munkavállaló tájékoztatása

A munkáltatónak a távmunkavégzés esetén többlet tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállalóval szemben. Részletes információt kell nyújtania a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

Ezen túlmenően is a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak is biztosít a munkáltató.

Az Mvt. esetében figyelemre méltó a módosítás módja, iránya, ugyanis az Mvt. egyfelől átfogóan szabályoz valamennyi távmunkavégzési esetet: „*A munkáltató a munkavállalót tájékoztatja a VI. fejezetben meghatározott munkahelyi munkavédelmi tanácskozási és érdekképviselési lehetőségekről és gyakorlatról, továbbá az ezzel összefüggő feladatot ellátó felelős személyekről, elérhetőségük adatairól*”, illetve az Mvt.-ben megjelenő első eset (a számítástechnikai eszköz alkalmazása) esetén „*a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól*”.

3.3.5. Távmunkavégzés során történt baleset

Az Mvt. nem állapít meg különös szabályokat a távmunkavégzés során a munkabalesetekre. A TIM 2022. évi ajánlása gálánsan oldja meg a kérdést, amikor azt az útmutatást adja, hogy „az Mvt. azokat a baleseteket tekinti munkabalesetnek, amelyek a munkavégzés során vagy azzal összefüggésben következnek be. Amennyiben a munkáltató munkabalesetnek minősíti a balesetet, ki kell vizsgálnia a baleset körülményeit.” Ez az iránymutatás azonban a korábbi ajánláshoz képest kissé megengedőbbnek tűnik, legalábbis annyiban, hogy a munkavégzéssel összefüggésre, illetve a munkavállaló otthonában, különböző helyiségében bekövetkezett balesetekre és minősítésükre nem terjed ki.

A korábbi, 2016. évben közzétett hatósági álláspont ugyanis részletesebben taglalta a munkáltató megállapodási és szabályozási lehetőségét. „A felek a távmunkavégzésre vonatkozó megállapodás megkötésekor meghatározzák, hogy a távmunkavégzés mely munkatevékenységre és munkahelyre terjed ki. A munkatevékenységet és a munkahelyet célszerű úgy körülhatárolni, hogy az egyértelműen azonosítható legyen. Amennyiben tehát a munkavállaló a tevékenységét a megjelölt 2-4 m²-es helyen végzi, úgy az őt ezen a munkaterületen érő baleset olyan balesetnek tekintendő, mely a munkavégzés során következik be, így munkabalesetnek minősül. Nem minősül azonban munkabalesetnek, ha a munkavállaló munkahelyét elhagyja, azaz pl. kimegy a konyhába, mosdóba vagy kertbe, és ott éri baleset. Ugyanis míg az Mvt. 87. § 3. pontja szerinti „munkavégzéssel összefüggő” tevékenységeikért, a munkáltató által nyújtott szolgáltatásokért a munkáltató tartozik felelősséggel, addig a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló saját maga által kialakított mosdó, konyha, kert állapota már a munkavállaló felelősségi körébe esik.”

Amennyiben a foglalkoztatással összefüggő bizonytalanság kizárása fontos a jogalkotó számára, akkor a távmunkavégzés esetén a munkabaleset fogalmát kifejezetten definiálni kellene, és esetleg ebből fakadóan az üzemi baleset esetén járó baleseti ellátás összegét is indokolt lehet hozzáigazítani (lsd. az útibaleset esetén járó, eltérő mértékű táppénz összegét).

³⁵² Mt. 196. § (5) bek.

³⁵³ Mvt. 86/A. § (6) bek.

³⁵⁴ Mt. 196. § (3) bek. d) pont

4. Az atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő veszélyek bemutatása és elemzése

4.1. Az atipikus munkavégzés veszélyei

Az atipikus munka aránya jelentősen megnőtt és ma már a munkaerőpiacon körülbelül minden ötödik ember valamilyen formában atipikusnak minősülő foglalkoztatottnak minősíthető. Az atipikus foglalkoztatás, amely akkor áll fenn, ha e kritériumok (teljes munkaidős, állandó munkaviszony; integráció a társadalombiztosítási rendszerbe; és ugyanazon vállalatnál történő foglalkoztatás) egyike sem teljesül.³⁵⁵

A kommunikációs technológiák fejlődésének köszönhetően az otthoni munkavégzés és ennek a kommunikációs formája mára már nem jelent akadályt. Napjainkban már nemcsak a munkavállalóknak kell alkalmazkodniuk az idő szempontjából rugalmas munkarendhez és a helyváltoztatáshoz, hanem a vezetőknek is alkalmazkodniuk kell az új munkamódszerhez. Amikor már nem szükséges bejárni a munkahelyre napi szinten, a munkavállalók és a vezetők közötti kapcsolat alapvetően megváltozik. Nem csak a tervezésnek és a feladatok delegálásának kell a megváltozott munkakörülményekhez igazodnia, hanem a vezetőkkel való kommunikáció és a munkában történő visszajelzések is változnak. A saját munkavégzés/irányítás új formái nagyobb rugalmasságot biztosítanak a munkavállalók számára a napi munkájuk megszervezésében. Ugyanakkor elvárható, hogy növeljék teljesítményüket és hatékonyságukat. A munka értékelése már nem csak a teljesítmény, hanem sokkal inkább az eredmény alapján történik.³⁵⁶

4.1.1. Az atipikus munka és a rosszabb munkavédelmi helyzet közötti összefüggés hátterében álló okok

Bizonytalansági kockázatok

Az elmúlt évtizedben az EU-ban nőtt a nem szabványos munkaformák előfordulása. Az Európai Parlament számára 2016-ban végzett kutatás szerint a 2003-as 62%-ról 2014-re 59%-ra csökkent a határozatlan idejű, teljes munkaidős hagyományos (standard) szerződések előfordulása. Ezt tartjuk fontosnak hangsúlyozni, mert EU szinten egyre nagyobb munkavállalói létszámot érint az atipikus foglalkoztatás és így az ezzel járó kockázatok is.³⁵⁷

A nem szabványos munkahely egyik egészségkárosító jellemzője, hogy bizonytalan, és számos kutatási bizonyíték utal a *bizonytalan munkahelyek mentális és fizikai egészségkárosító hatásaira*.³⁵⁸

Egy további, az Európai Parlament számára készült kutatás a munka minőségének mintáit elemezte a foglalkoztatási típusok között. A 2017-ben közzétett jelentés részletesen bemutatja a *foglalkoztatási státusz és a bizonytalanság közötti összefüggéseket*.³⁵⁹

A tanulmány megállapította, hogy a teljes és részmunkaidős, határozatlan idejű szerződések, valamint az alkalmazottal rendelkező önfoglalkoztatók kategóriája továbbra is alacsony bizonytalansági kockázattal jár, míg a *marginális részmunkaidős, a határozott idejű szerződések és a szabadúszók esetében a bizonytalansági kockázatok közepes szintűek; a kockázat a kölcsönzött munkavállalók esetében volt a legmagasabb, és inkább növekedett*.

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a részmunkaidős és nem állandó alkalmazottak, valamint az önfoglalkoztatók *kevesebb képzési lehetőséget élveznek*, mint a teljes munkaidősben

³⁵⁵ DGUV (2016): New Forms of Work, New Forms of Prevention <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3114> megtekintés időpontja: 2022.05.03.

³⁵⁶ DGUV (2016): New Forms of Work, New Forms of Prevention <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3114> megtekintés időpontja: 2022.05.03.

³⁵⁷ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_HU.html

³⁵⁸ ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf 14. old.

³⁵⁹ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkakörülményekről és bizonytalan foglalkoztatásáról https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0224_HU.html. Az Európai Parlament a jelentést 2017. július 4-i állásfoglalásával elfogadta (2016/2221(INI))

foglalkoztatott állandó alkalmazottak. Hosszú távon ez azt eredményezheti, hogy ezek az *atipikus munkavállalók bizonytalan és marginalizált pozíciót foglalnak el a munkaerőpiacon*.

A bizonytalan munkaviszonyok számának növekedéséhez számos tényező járul hozzá. A különböző válságok (pénzügyi, COVID-19 világjárvány) és annak következményei a bizonytalan munkaviszonyok kockázatát befolyásoló egyik legfontosabb tényező. Mivel a válságot követően a munkaadók és a munkavállalók versenyképesebb és bizonytalanabb környezetben találják magukat, az új munkaerő-felvételek egyre inkább ideiglenes és marginális részmunkaidős szerződések alapján történnek.

A munkaerőpiac szabályozása szintén kulcsfontosságú tényező, és fontos az aktív munkaerő-piaci politikák mértéke. Azok a munkaerőpiacok, amelyek védelmet nyújtanak a munkavállalóknak a munkafeltételek, a megkülönböztetés és az elbocsátás elleni védelem, valamint a szociális és kollektív jogokhoz való hozzáférés terén, valószínűleg alacsonyabb általános kockázatot jelentenek a bizonytalan helyzetre, mint azok, amelyek nem rendelkeznek ilyen védelemmel. Ezek azonban úgy tekinthetők, mint amelyek egy egyre inkább dualizált munkaerőpiacnak kedveznek, ahol a "bennfentesek" magas szintű munkavédelme mellett az újonnan felvett munkavállalók határozott idejű szerződéseinek magas és növekvő szintje alakul ki.³⁶⁰

A bizonytalanság a jogi szabályozottság anomáliái közötti összefüggést jól példázza az atipikus munkavégzés esetén a kártérítési felelősség szabályozásának munkajogi sajátosságai, melyről részletesebben a 4.1.12. fejezetben írtunk.

Szervezetlenség

Az atipikus (non standard) munka másik visszatérő témája a szervezetlenség. A szervezetlenséggel kapcsolatos jelenségeket az alábbiakban foglaltuk össze:

- több a tapasztalatlan és kevésbé képzett dolgozó;
- eltérően és átláthatatlanul oszlanak meg a felelőségek a bonyolultabb munkakörök között (beleértve a több munkáltatót foglalkoztató munkahelyeket, ahol különböző munkacsoportok dolgoznak);
- megnő a biztonság szempontjából kritikus kommunikációs zavarok kockázata;
- a munkavállalók képtelensége arra, hogy megakadályozzák vagy minimalizálják a munkaidőt;
- a munkakörülmények miatt nehezebbé válik a munkavállalók számára, hogy érdekeik képviselete és védelme érdekében szerveződjének.

Számos tanulmány bizonyítja, hogy a munkahelyeken belüli nagymértékű munkaerő-fluktuáció vagy a jelentős szezonális vagy a munkaerő szezonális ingadozása jelentős kihívást jelent a sérülések megelőzése szempontjából. Még azokon a munkahelyeken is, ahol az állandó munkavállalók „magja” megmarad, az ideiglenes munkavállalók jelenléte a kiszervezés/leépítés/átalakítás miatti további munkahelyvesztés veszélyével együtt, megnehezíti a munkavédelem helyzetét.³⁶¹

Az Eurofound az Európai Munkakörülmények Felmérésein (EWCS) keresztül több mint 20 éve tanulmányozza a munkakörülmények alakulását Európában - beleértve a bizonytalan foglalkoztatási formáknak a *munkahelyek minőségére* gyakorolt általános hatásait.

Azokat a foglalkozásokat, ahol a munkahelyek minősége tartósan alacsony, "*többszörösen hátrányos helyzetű foglalkozásoknak*" nevezik, amelyekben a feltételek olyanok, hogy az emberek nehezen tudnak hosszabb távon ilyen munkahelyen maradni. A 2010-es, ötödik EWCS adatainak felhasználásával az Eurofound 2014-es jelentése a többszörösen hátrányos helyzetű csoportok azonosítása során kimutatta, hogy a közepesen képzett fizikai és alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozók viszonylag rosszul teljesítenek a kereset, a kilátások és a *munka belső minősége* tekintetében ³⁶². Továbbá, ha azt vizsgáljuk, hogy ezek a munkakörök hogyan teljesítenek a különböző munkahelyi minőségi mutatókban, akkor 2015-ös, hatodik EWCS adatai

³⁶⁰ Olsthoorn, M. (2014), A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labour market-data", Social Indicators Research, Vol. 119, No. 1, pp. 421-441.

³⁶¹ ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf 16.old.

³⁶² <https://www.eurofound.europa.eu/hu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report>; megtekintés időpontja: 2022.06.02.

azt mutatják, hogy Európában még mindig a munkakörök 20%-ában vannak olyanok, amelyek az összes munkahelyi minőségi mutató tekintetében rosszul teljesítenek (azaz a legalacsonyabb készségfelhasználás, a legalacsonyabb fizetések és a legalacsonyabb munkahelyi kilátások)³⁶³. Ezeket a munkahelyeket főként határozott idejű vagy szerződés nélküli munkavállalóknak ajánlják fel, illetve veszik fel; illetve a fiatalok és az alapfokú végzettségű munkavállalók túlerepresentáltak ebben a kategóriában.

A bérezési formák összefüggései a munkavédelmi helyzettel

Vannak olyan kutatások, amelyek közvetlenül összekapcsolják az alacsony bérezést a rossz munkavédelmi helyzettel, amit a sérülések és más mutatók mérnek számos iparágban és országban, beleértve a magas jövedelmű országokat is. A a rendszertelen keresetek megterhelik a munkavállalók egészségét, megnehezítik a költségvetést, a családi kötelezettségek teljesítését, és arra késztetik a munkavállalókat, hogy túl sok munkát vállaljanak, vagy túl keményen dolgozzanak, ha van rá lehetőség.³⁶⁴

A borraivaló-alapú fizetési rendszerek alkalmazása a vendéglátóiparban szintén hozzájárult a munkavállalók érzelmi megterheléséhez és a szexuális zaklatásához.

Az atipikus munka számos típusában a munkavállalókat valamilyen teljesítményalapú fizetési rendszer (beleértve a darabbérltetet, a bónuszokat és a borraivalót) alapján fizetik. Számos bizonyíték van arra (mind a népességre, mind az iparágakra vonatkozóan), amely az ilyen fizetési rendszereket a sérülések gyakoribb előfordulási gyakoriságával hozza összefüggésbe. Bizonyítékok vannak arra vonatkozóan is, hogy az ilyen fizetési rendszerek rosszabb mentális egészségi állapotot eredményeznek. Sőt a rosszul fizetett, atipikus, nem szabványos munka növekedését összefüggésbe hozták az egyenlőtlenségek növekedésével és az ezzel kapcsolatos egészségkárosító hatásokkal, beleértve a rossz lakhatást/szállást és az étkezési szokásokat/táplálkozást is.³⁶⁵

4.1.2. Egyes atipikus munkavégzési formák kockázatai

A részmunkaidő

A legtöbb országban jelentős átfedés van a részmunkaidős és az ideiglenes munka között. A határozatlan időre létrejött részmunkaidős munkavégzés munkavédelmi hatásait kevesebb kutatás vizsgálja, mint a határozott időre szóló (ideiglenes) munkaszerződéssel történő foglalkoztatás kockázatait.

A részmunkaidőt gyakran úgy jellemzik, hogy mennyire előnyös a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók (különösen a nők) családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása szempontjából. A kutatások azonban ennél összetettebb képet mutatnak. A gyakorlatban az észlelt előnyök foglalkozásonként jelentősen eltérhetnek és függ attól a körülménytől is, hogy a munkavállalók milyen mértékben tudják befolyásolni a munkaidő-beosztást.³⁶⁶

Egyes tanulmányok rámutatnak a részmunkaidős foglalkoztatás számos egészségügyi és jóléti előnyére. Például egy öt nyugat-európai országban a szolgáltatási ágazatban dolgozók körében végzett tanulmány szerint a részmunkaidőben dolgozók elégedettebbek a munka és a magánélet egyensúlyával, különösen azok, akik rövidebb munkaidőben dolgoznak. Ugyanakkor a foglalkozás szerint jelentős különbségek mutatkoztak, és legkevésbé a szakemberek profitáltak a csökkentett munkaidőből.³⁶⁷

Számos holland tanulmány azt is megállapította, hogy a részmunkaidőben dolgozók kevésbé voltak kitéve olyan veszélyeknek, mint a zaj (még a teljes munkaidő figyelembevétele után is),

³⁶³ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf; megtekintés időpontja: 2022. 06.22

³⁶⁴ ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf 16.old.

³⁶⁵ Block, S. 2013. Rising Inequality, Declining Health: Health Outcomes and The Working Poor, Wellesley Institute for Advancing Urban Health, Toronto. hivatkozik rá: ILO 2015.

³⁶⁶ <http://www.relati.org/documentos/OITAtipicoLibrocompleto.pdf> ILO 2016. 74. old

³⁶⁷ Beham, B.; Prag, P.; Drobnic, S. 2012. "Kié a mérleg? A munka és a család egyensúlyával való elégedettség vizsgálata a részmunkaidőben foglalkoztatott szolgáltatóipari alkalmazottak körében öt nyugat-európai országban", International Journal of Human Resource Management, 23(18), pp. 3725-3741. idézi ILO 2015. 9. old.

káros ergonómiai körülményeknek és kisebb valószínűséggel számoltak be érzelmi kimerültségről.³⁶⁸

Másfelől más kutatások szerint a részmunkaidős munka osztozik a határozott idejű munka néhány negatív aspektusában. Rendszerint az alacsonyan fizetett részmunkaidős munkavállalók nagy valószínűséggel merev és kiszámíthatatlan munkarendben dolgoznak. Egy, az európai munkaerő-felmérésen alapuló tanulmány szerint a részmunkaidős munka rosszabb pszichoszociális munkakörülményekkel járt együtt, különösen a férfiak és a "mini" munkát vállalók esetében.³⁶⁹

Összességében megállapították, hogy a részmunkaidőben dolgozók kevésbé tudják ellenőrizni munkaidejüket, kevésbé szakszerű feladatokat látnak el és kevesebb képzésben részesülnek. Ami a foglalkoztatási státusz és a pszichoszociális nyomás közötti kapcsolatot illeti, az is nyilvánvaló, hogy a határozatlan idejű szerződéssel és teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal szemben a munkával kapcsolatos követelmények magasabbak, mint a nem határozatlan időben és a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében.

Munkaerő-kölcsönzés

A nemzetközi kutatások áttekintése azt mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés számos kedvezőtlen munkavédelmi következménnyel jár, amelyek leginkább a sérülések arányában jelentkeznek. Például egy spanyol tanulmány szerint (Artiles és Alos-Moner 1999) a kölcsönzött munkavállalók körében a munkahelyi sérülések aránya majdnem háromszorosa volt a hagyományos munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalókéhoz. Ehhez hasonlóan több olasz tanulmány is megállapította, hogy a kölcsönzött munkavállalók körében a hasonló munkakörökben dolgozó állandó munkavállalóknál magasabb volt a sérülések aránya, és a balesetek súlyossága is nagyobb volt.³⁷⁰

Finn kutatók azt is megállapították, hogy kölcsönzés keretében határozott idejű szerződéssel dolgozóknál magasabb volt a sérülési arány, még az életkor, a társadalmi-gazdasági helyzet és az iparág figyelembevétele után is.³⁷¹

Egy új-zélandi tanulmány szerint az idejénnyellegű élelmiszer-feldolgozók körében a sérülések gyakorisága több mint kétszerese volt az állandó munkavállalókéhoz, annak ellenére, hogy sokan több egymást követő évben is ugyanannál a feldolgozóüzemnél dolgoztak.³⁷²

Vannak olyan kutatások is, amelyek az ideiglenes foglalkoztatást a rossz mentális egészséggel hozzák összefüggésbe. Úgy tűnik, hogy az ilyen munkavállalók bizonytalansága miatt fogékonyabbak a zaklatásra, beleértve a nem kívánt szexuális közeledést is. Egy finn tanulmány megállapította, hogy a határozott idejű munkaviszony a depressziós zavarok és a munkába való késedelmes visszatérés miatti munkaképzetlenség kockázati tényezője.³⁷³

Vannak olyan kutatások, amelyek szerint az időszakos munka - a munkanélküliséggel megszakított állások - különösen káros lehet a munkavállalók jóllétére a folyamatos munkahelyi bizonytalanság kedvezőtlen hatása miatt.³⁷⁴ *Míg az ideiglenes munka "rugalmasságát" néha családbarátnak állítják be, számos tanulmány éppen az ellenkezőjét állapította meg: a családokra nehezedő nagyobb negatív terhet jelent.*

A munkaerő-kölcsönzésből adódó egészségügyi egyenlőtlenségeket súlyosbítja, hogy a munkavállalóknak korlátozottabb lehetőségeik vannak arra, hogy sérülést követően orvosi kezeléshez és kártérítéshez jussanak, vagy hogy a veszélyes anyagoknak való kitettség miatt

³⁶⁸ Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; Gonzalez, M. 2013. A jó minőségű részmunkaidős foglalkoztatás keresése, ILO, Genf. idézi ILO 2015. 9. old.

³⁶⁹ Bartoll, X.; Cortes, I.; Artazcoz, L. 2014. "Teljes és részmunkaidős foglalkoztatás: nemek és jóléti típusok közötti különbségek az európai munkakörülmények, a munkával való elégedettség, az egészségi állapot és a pszichoszociális kérdések terén", Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 40(4), pp. 370-379. idézi: ILO 2015. 10. old.

³⁷⁰ ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf 3. old.

³⁷¹ Saloniemi, A.; Salminen, S. 2010. "Magasabb-e a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók sérülési aránya?" Safety Science, 48, pp. 693-697. idézi ILO 2015. 3. old.

³⁷² Schweder, P. 2009. A mezőgazdasági feldolgozásban dolgozó idejénnyellegű munkások munkahelyi egészségvédelme és biztonsága, PhD-dolgozat, University of New South Wales, Sydney idézi ILO 2015. 3. old.

³⁷³ ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf 4. old.

³⁷⁴ Malenfant, R.; LaRue, A.; Vezina, M. 2007. "Időszakos munka és jólét: Current Sociology, 55(6), pp. 814-835. idézi ILO 2015. 4. old

igényt nyújtsanak be. Bár munkavállalóként a legtöbb országban jogosultak a munkavállalói kártérítésre, a tudatlanság, a munka elvesztésétől való félelem, a megfélemlítés, valamint a munkáltatók és a kormányzati szervek reakciója gátolja a munkához való hozzáférésüket vagy a munkába való visszatérésük kilátásait.

Meg kell említeni, hogy az illegális foglalkoztatási gyakorlatok miatt elmosódhat a határvonal a munkaerő-kölcsönzés és az informális/be nem jelentett munka között. Egy, az Európai Bizottság számára készített jelentés például bizonyítékot talált arra, hogy számos országban a jogellenes kiszervezések és az informális munkaerő-kölcsönző cégek a minimálbér és a minimális munkafeltételek alatt „kölcsönöztek” munkásokat építkezésekre és más munkahelyekre, helyenként az érintett munkavállalói kör egy adott etnikai csoporthoz tartozott.³⁷⁵

A munkaerő-kölcsönzés jellegéből adódóan a munka és az egészség szempontjából potenciális buktatókat rejt magában.

A munkaerő-kölcsönzés esetén a munkáltatói szerepkör tekintetében a munkavédelmi - a dolgozók biztonsága és egészségvédelme - kötelezettségek a kölcsönbe vevőt terhelik. Munkaerő-kölcsönzésnél a feladat ellátása mindhárom fél (kölcsönbeadó, munkavállaló, kölcsönbe vevő) részéről komoly felkészülést igényel. A felek megállapodása során rendkívül nagy jelentősége van a kölcsönbeadó és a kölcsönbe vevő közötti együttműködésnek, a kölcsönös tájékoztatásnak, információcserének.

Ezt az együttműködést jól mutatják a munkaköri alkalmassági vizsgálatokra vonatkozó előírások. Az Mt. 218.§ (4) bekezdés b) pontja rögzíti, hogy – többek között – a kölcsönvevő ingyenes biztosítja a munkaköri alkalmassági vizsgálatokat. Az Mt. idézett rendelkezésében az ingyenességre esik a hangsúly, ami elvileg nem zárja ki azt, hogy a kölcsönbeadó foglalkozás-egészségügyi szolgáltatója végezze el magát a vizsgálatot, különösen akkor, ha a kölcsönzésre irányuló munkajogviszony már fenn áll. Ráadásul az Mt. 217.§ (3) bekezdés d) pontja úgy szól, hogy a kölcsönvevőnek kell írásban tájékoztatnia a kölcsönbeadót az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételekről. Az alkalmassági vizsgálat díját – főszabály szerint – a kölcsönbeadó viseli, kivéve, ha a felek ettől eltérően állapodnak meg. Az Mt.-beli idézett szabályok vizsgálata alapján nem egyértelmű, hogy a kölcsönvevő kötelezettsége lenne a munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzése, különösen annak tükrében, hogy a tájékoztatás előírása (az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételek) és a telepített költségviselés címzettje a kölcsönbeadó. Ugyanakkor szakmai szempontból vizsgálva a kérdést, egyértelmű, hogy a kölcsönbe vevő ismeri a munkakörülményeket, lehetséges kockázatokat és veszélyeket. Ez a következtetés elvileg levezethető akár az Mt. 218. § (4) bek. a) pontjából („a kölcsönvevő a kölcsönzés ideje alatt teljesíti a munkavédelmével kapcsolatos feladatokat) is. Ez eddigi kutatási eredmények azonban azt igazolják, hogy különösen az atipikus munkaviszonyokkal kapcsolatos jogértelmezési nehézségek külön növelik a foglalkoztatás ideiglenes jellegével együttjáró bizonytalanságot. Ezért indokolt lehet az egyértelmű szabályozás előírása, amely tehát rögzíti, hogy a munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzésének kötelezettsége a kölcsönvevőnél van.

A kölcsönzött munkavállalók foglalkoztatása elvileg rövid idejű, nem integrálódna kellően a munkaszervezetbe, nem ismerik kellő alapossággal a munkafolyamatot és annak veszélyeit, kevesebb idő jut a felkészítésükre, így fokozottabban vannak balesetveszélynek és egészségkárosodásnak kitéve. A munkavégzés helyének megváltoztatása gyakran kihatással lehet a kölcsönzött munkavállalók munkakörülményeire és egészségére.

Esetükben a pszichoszociális kockázatok lehetnek a stabilitás hiánya okozta stressz, az idegen, új munkakörnyezet, az ismeretlen vállalati kultúrába és kollektívába történő beilleszkedés, külföldi munkavállaló esetében pedig a nyelvismeret hiánya, az esetleges bérkülönbségből adódó konfliktusok.³⁷⁶

³⁷⁵ Cardiff University 2011. Szerződés az újonnan megjelenő tendenciák és kockázatok lehetséges hatásának felmérésére a munkaügyi ellenőrzési módszerekre a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén (NERCLIS projekt), az Európai Bizottság számára készített jelentés, Luxembourg. idézi ILO 2015. 26. old.

³⁷⁶ A kölcsönzött munkavállalók helyzetét kutatta Meszmann Tibor, melynek eredményeit két tanulmányba foglalta: Munkaerőkölcsönzés, mint munkaviszony 2018. május, Friedrich Ebert Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14554.pdf> és másik UKRÁN KÖLCSÖNZÖTT DOLGOZÓK AZ ELEKTRONIKAI ÁGAZATBAN Esettanulmány: Magyarország. Olena Fedjuk és Meszmann T. Tibor <https://docplayer.hu/105592230-Ukran-kolcsonzott-dolgozok-az-elektronikai-agazatban-esettanulmany-magyarorszag-olena-fedjuk-es-meszmann-t-tibor.html>; letöltés időpontja: 2022.07.15.

A munkavédelem fokozott érvényesítéséhez a tagállamok részéről nem csak jogalkotásra, de a szabályok által érintettek megfelelő tájékoztatására és a jogkövetés fokozott ellenőrzésére is szükség van. Utóbbi viszont a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás rövidsége miatt sokszor problematikus, határokon átnyúló kikölcsönzés esetében pedig szinte lehetetlen. Az önkéntes jogkövetés elősegítésének hatékony eszköze lehetne, ha a tagállamok a kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges engedély, vagy nyilvántartásba vétel feltételül szabnák a munkavédelmi szabályoknak való teljes megfelelést.³⁷⁷

Egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munka

Ezen foglalkoztatási forma tekintetében a bejelentés fokozottabb jelentőséggel bír, hiszen maga a munkaviszony a foglalkoztatás bejelentésével jön létre. A bejelentést számos munkáltató sok esetben percekkel az ellenőrzés megkezdését követően pótolja, így ez az eljárás már önmagában igazolja, hogy nem kívánt eleget tenni a munkavállalót érő, munkavégzésből adódó baleseti és egészségkárosító veszélyek felmérésére, nem is beszélve konkrétan az adott tevékenységre vonatkozó kockázatértékelés/kockázatbecslés elkészítésére, a megfelelő műszaki, szervezési, valamint a kollektív és egyéni védelem meghatározására, és azok gyakorlatban történő alkalmazására.

Jelenleg egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony időnyomkára (mezőgazdasági, illetve turisztikai területen) vagy alkalmi munkára.

Megjegyzendő, hogy esetükben a munkaköri alkalmassági vélemény helyett elegendő a foglalkoztathatósági szakvélemény, amely már korábban is komoly szakmai kifogás tárgyát képezte.³⁷⁸ Munkaképesség felmérésén azt a folyamatot értjük, amikor a személyek munkavégzésre való képességét a munkába történő integráció, vagy reintegráció céljából összevetjük a különböző munkakörök követelményeivel. Kérdés tehát az, hogy az egy évre szóló foglalkoztathatósági szakvélemény alkalmas-e a példának okáért az epilepszia, magas vérnyomás kiszűrésére, ha az alkalmi munka egy építkezésen a magasban történő munkavégzést jelenti.

A szakvélemény beszerzése a fiatalok és idősödő munkavállaló, a terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák kivételével nem kötelező feltétele a foglalkoztatásnak.

Egyéb esetekben foglalkoztathatósági vizsgálatról, vagy ennek alapján a foglalkoztathatóság szakvéleményezésének mellőzéséről a munkáltató saját belátása szerint dönt a munkavállaló foglalkoztatásakor és az ezzel járó teljes felelősséget viseli. Ezt egészíti ki az Efo.tv. 6. §-a, amely előírja, hogy egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van.

A szakvélemény nem a konkrét munkakör betöltésére való alkalmasságra vonatkozik, hanem azt írja le, hogy a vizsgálatkor milyen egészségügyi paraméterekkel rendelkezik a munkavállaló, és eszerint milyen típusú munka felé irányítható a munkaerőpiacon. Ez alapján kerül az érintett személy olyan munkahelyre, ahol foglalkoztatható, majd ezt követően az ottani hatáskörrel rendelkező foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak kellene döntenie a konkrét munkakörre vonatkozó alkalmasságáról. Ez a lépcső tulajdonképpen teljesen kimarad az egyszerűsített foglalkoztatás esetén.

Ezen foglalkoztatási forma szempontjából a legfrekvenciáltabb ágazatok az építőipar és mezőgazdaság. Mindkét ágazatra jellemző a fokozott balesetveszély és az egészségkárosodás veszélye (építőiparban be- és leesés veszély, a mezőgazdaságban csonkolásos munkabalesetek). Munkaegészségügyi szempontból a fizikai kóroki tényezők (zaj, rezgés, változó klíma, hőség) kémiai kóroki tényezők, mint a por, veszélyes anyagok okozta megbetegedések mindkét iparágra jellemzőek.

A foglalkoztathatósági szakvélemény érvényességi ideje egy év, de közfoglalkoztatás esetén ez az idő két évre nő. Ennek orvos-szakmai indoka is megkérdőjelezhető.

³⁷⁷ Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az EU-ban 2011. https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/44973/Kd_12241.pdf 180.o.

³⁷⁸ lásd a 33/1998. NM r. 16/A.§-át.

Pszichoszociális kockázatként jelentkezhet a foglalkoztatás eseti jellege mellett az a bizonytalanság, hogy munkavégzés ellenértékét a munkavállaló biztosan kézhez kapja-e.

A munkakör megosztása

Ebben az atipikus formában két vagy több munkavállaló egy teljes állást kitevő munkakörből eredő és a megosztás miatt kölcsönösen függő feladatokat, egymást váltva végzik, és a munkakörből eredő feladatok végrehajtásából származó felelősségét megosztják egymás között. Ebből adódhatnak a munkavállalók között konfliktusok (nem megfelelő kommunikáció, nem minden dolgozó azonos színvonalon és azonos szakmai tudással végzi a feladatot, a munkatempójuk is eltérő, a dolgozók közötti versengés a bérezés és a vezetők felé történő megfelelés miatt, ami konfliktushoz vezethet). Ezért különös jelentőségre tehet szert a megfelelő munkaszervezés.

Munkavédelmi szempontból lényeges, hogy a munkáltatónak ismernie kell a munkavállalók személyiségét, szakmai tudásukról meg kell győződnie. A kockázatértékelésnél, valamint a megelőző intézkedéseknél mindezeket figyelembe kell vennie. A munkavédelmi oktatásnak is számolnia kellene a megosztásból fakadó. A munkáltató részéről – ilyen típusú foglalkoztatás esetén – sokkal gyakoribb ellenőrzésre van szükség.

A megosztott munkakörben való foglalkoztatás elsősorban a női munkavállalók körében jellemző, ahol a gyermekvállalás utáni időszakban a munka világába való visszatérést könnyítheti meg a fenti foglalkoztatási forma. Ebben az esetben egy egyébként is kiszolgáltatott helyzetben lévő, szélsőséges esetben munkavállalásra „kényszerülő” munkavállaló kerül olyan jogi helyzetbe, hogy - alternatíva hiányában – olyan munkakörben foglalkoztatják, ahol egy vagy több másik munkavállaló munkavégzésétől (munkamoráljától) függ, hogy feladatait el tudja-e látni.

Behívásos munkaszerződés

Behívással történő foglalkoztatás során a munkavállaló nem állandó jelleggel végzi feladatait, hanem azok esedékességéhez igazodva. Maga a foglalkoztatási konstrukció magába hordozza a munka megszervezéséből adódó pszichés megterheléssel járó kockázatokat: a munka ütemezése nem látható előre, kiesik a gyakorlatból, nincs minden nap jelen a munkahelyen, (a munkafolyamatot, a munkahelyi eseményeket nem követi minden nap, hiszen a munkáltató csak akkor veszi igénybe, amikor munkát tud adni, a kollégákkal a kapcsolattartás nem folyamatos). Növekszik a balesetveszély is, hiszen munkavédelmi oktatást nem lehet minden alkalommal megtartani, amikor behívják a munkavállalót, miközben változhatnak a munkaeszközök, munkakörülmények.

A munkáltatónak a kockázatértékelésben/kockázatbecslésben külön ki kell térnie az ilyen típusú munkavégzésre, kockázataira és a megelőző intézkedésekre. Munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálatait fokozottabban kell figyelemmel kísérni, különösen az időszakos alkalmassági vizsgálatok esetében, hogy a behívások közötti időszakban történt-e olyan változás a munkahelyen, illetve a munkavállaló egészségi állapotában, ami miatt időszakos alkalmassági vizsgálatra be kell-e utalni. Problémát okozhat még a névre szóló egyéni védőeszközök juttatása, azok megfelelő higiénés tárolása, cseréje.

Többmunkáltatós munkaszerződés

Ez a foglalkoztatási forma több munkavédelmi szempontú kérdést vet fel. Munkabaleset bekövetkeztekor hogyan tisztázzák a munkáltatók egymást között a balesetért fennálló felelősséget (ki vizsgálja ki a munkabalesetet).

Mi a helyzet akkor, ha a munkáltatókra eltérő munkavédelmi szabályok vonatkoznak (változó munkakörülmények, kockázatértékelés, egyéni védőeszközök juttatása, munkavédelmi oktatás, munkáltatói ellenőrzés valamennyi munkáltató részéről, munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata (külön-külön, amennyiben a tevékenység, vagy akár a munkakörülmények eltérnek, más-más telephelyen dolgoznak).

A távmunkában történő munkavégzés kockázata

A távmunka ugrásszerű elterjedése - többek között a COVID-19 világjárvány következtében - fontos kérdéseket vet fel a munkaszervezés atipikus formájának hosszú távú egészségügyi hatásaival összefüggésben.

A távmunka lehetséges *előnyei* mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjából a rugalmasság, a hatékonyabb teljesítmény, illetve a munka és a magánélet egyensúlyának könnyebb megteremtése. A tanulmányok azonban rámutatnak a lehetséges *hátrányokra* is.

A távmunka pszichoszociális kockázatai igen magasak, melyek leginkább a megnövekedett rendelkezésre állással és munkaterheléssel, a munka és a magánélet közötti határok elmosódásával és az elszigeteltség-érzéssel kapcsolatosak. A távmunka esetében azonban figyelembe kell venni az ergonómiai tényezőket is. Ráadásul a munkáltató telephelyén kívüli munkavégzés miatt a kockázatértékelés nehézsége és a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szabályok érvényesítése akár a munkáltató, akár a munkavállalók képviselői részéről is komoly kihívást jelent.

A távmunkával kapcsolatos váz- és izomrendszeri betegségek

A távmunkában dolgozó munkavállalóknak megfelelő állítható bútorokra, eszközökre lenne szükségük ahhoz, hogy kényelmesen és egészségüket nem veszélyeztető módon dolgozhassanak. A távmunkában történő munkavégzés során a nem megfelelően kialakított munkaterület könnyen vezethet váz- és izomrendszeri betegségek (musculoskeletal disorders, a továbbiakban: MSD) megjelenéséhez is. Az MSD-k kialakulását több tényező is befolyásolja, amely az egyéni és egészségügyi tényezőkön kívül magában foglalja a munkával kapcsolatos biomechanikai, szervezeti és pszichoszociális tényezőket is. *Ezek a tényezők összefüggnek egymással*, és mind a fájdalom kialakulásának vagy jelentős funkcionális károsodásnak a kialakulását *befolyásoló tényezőként* és/vagy a krónikusság, illetve a hosszú távú rokkantság kialakulását elősegítő tényezőként is *közrejátszhatnak*.³⁷⁹

Az online munkafolyamatok és az ezzel kapcsolatosan végzett munkák leginkább huzamosabb ideig végzett ülőmunkák. Az ilyen típusú munkával járó fizikai kockázatok hasonlóak az irodai dolgozókéhoz, úgymint a helytelen ülés, rossz testtartás és a szűk helyen végzett munka. A hosszan tartó ülőmunka, a kar-, kéz- és csuklófájdalmakkal járhat, továbbá a szemünkre is károsak a nem megfelelően beállított komputerképernyők (méret, villódzás, tükröződés vagy a rossz olvashatóság szempontjából is).

A monoton irodai munkavégzéshez köthető gyakori egészségügyi problémák a nyak, a hát és a felső végtagok fájdalma, fejfájás, fáradt vörös vagy fájó szemek.³⁸⁰ A COVID-19 világjárványban, ezek a problémák súlyosabbá válhattak, például a meghosszabbított munkaidő, és a home office miatt is.

A munkahelyi pszichoszociális tényezők is befolyásolhatják az MSD-k kialakulását és/vagy fennmaradását akár a fokozott biomechanikai expozíció, akár a stresszmechanizmusok kiváltása révén.³⁸¹

A munkával kapcsolatos stressz közvetve befolyásolhatja az izomtevékenységet, a mozgások koordinációját és hatékonyságát, valamint a "munkastílust" befolyásoló viselkedésbeli változásokat (pl. fokozott munkatempó, nagy erőfeszítés a billentyűzeten és az egéren, kevesebb pihenőidő). A pszichoszociális tényezők és az MSD-k közötti összefüggések mindkét irányban működnek: a pszichoszociális tényezők hozzájárulhatnak az MSD-k kialakulásához, és negatív hatással lehet a lelki egészségre is.

Kutatások alapján azt feltételezik, hogy a *magas "munkahelyi megterhelés"* (azaz a magas munkahelyi igénybevétel és alacsony munkahelyi ellenőrzést ötvöző munkakörök) növelik a MSD-

³⁷⁹ Yves Roquelaure: Musculoskeletal disorders, ETUI 2018
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=948094085101101119097097095094005112050056057015048070089079086127004084102026067111035039121014039099118096084124001080030064018080026002036083126109122025016009029058086021025030012070109074102025098104098091081102120011030123119124119086124090069093&EXT=pdf&INDEX=TRUE>

³⁸⁰ Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. OSHwiki.https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowd_sourcing#cite_note-1

³⁸¹ Eurofound (2015): Hatodik európai munkakörülmény-felmérés: 2015
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

k kockázatát, különösen akkor, ha a vezetők és/vagy kollégák részéről alacsony szociális támogatással ("izo-stresszel") társulnak.

A munkaszervezési jellemzők, a vezetési gyakorlatok és az emberi erőforrás stratégiák is hatást gyakorolnak a munkavégzés körülményeire, ezáltal a munkával kapcsolatos ergonómiai és pszichoszociális tényezőknek való kitettségére.

A munkaszervezést és a munkahelyi pszichoszociális tényezőket a munkával összefüggő vázizomrendszeri megbetegedéssel (work related musculoskeletal disorders, a továbbiakban: WRMSD) összekapcsoló kutatások szerint az útvonal a gazdasági, társadalmi és politikai környezettel kezdődik (makroszint), majd ezt követi a termelés-szervezés, a munkaszervezés és a vezetési gyakorlatok vállalati (vagy termelési egység) szinten (mezoszint), ami viszont befolyásolja a ergonómiai és pszichoszociális kockázati tényezőknek való kitettséget az egyén (vagy csapat) szintjén (mikroszint). Ez a láncolat olyan mozgásszervi és pszichológiai megterhelést és egymást követő pszichofiziológiai változásokat idéz elő, amelyek kedveznek a WRMSD-k kialakulásának és/vagy fennmaradásának. Például a vezetési gyakorlatok befolyásolják a munkával kapcsolatos ergonómiai és pszichoszociális tényezőket azáltal, hogy meghatározzák a termelési tevékenységhez rendelt emberi erőforrásokat és a munkakapcsolatok minőségét.

A munkával kapcsolatos tényezők mellett számos egyéni (pl. életkor, nem, genetikai hajlam) és egészségügyi jellemző (pl. elhízás, cukorbetegség, reuma) növeli az MSD-k kockázatát. Bizonyos egyéni pszichoszociális tényezők (pl. szorongás, motiváció), nem megfelelő kognitív folyamatok (pl. diszfunkcionális fájdalomérzékelés, félelem a mozgástól) és a fájdalmas tevékenységeket elkerülő viselkedésmódok elősegítik a fájdalom krónikussá válását. [48]

Az Eurostat adatok alapján a világjárvány előtt az európai munkavállalók mintegy 17%-a végzett rendszeresen (vagy alkalmanként) távmunkát. 2019-ben az európai vállalatok mintegy 15 %-a vezette be az otthoni munkavégzést. A digitális technológiák használata gyakoribb volt a szakértői tevékenységet végzők és a vezetők körében, de jelentős volt az irodai kisegítő és az értékesítési dolgozók körében is. A különböző ágazatok közötti eltérések ellenére az infokommunikációs technológiák (a továbbiakban: IKT) szinte minden ágazat szerves részévé válnak. Ezáltal a munkaszervezésben létrejött változások fognak inkább kihívást jelenteni munkavédelmi szempontból.

Ergonómiai, pszichoszociális és szervezeti tényezőknek való kitettség

A távmunka szempontjából az egyik legfontosabb tényező az ülő testtartásban eltöltött idő, egy Eurofound 2015-ös felmérés alapján ugyanis Európában a férfiak 25 %-a és a nők 31 %-a ült munkaideje egész, vagy legnagyobb időtartama alatt.

Sok otthoni munkaterület nem alkalmas a hosszan tartó használatra, illetve ergonómiailag nem felel meg a képernyős munkahelyekre vonatkozó előírásoknak, ami krónikus fájdalmakhoz és váz- és izomrendszeri betegségek kialakulásához vezet. A túlnyomórészt vizuális feladatok szünetek nélküli elvégzése a törzs, a nyak és a felső végtagok tartósan kényszeres statikus testtartását idézi elő, ami növeli a krónikus izomfájdalom kockázatát. Ezenkívül az ülőmunka csökkentheti a napi testmozgás és az energiaszintet, ami (akár társulva, akár nem) hozzájárulhat a kiegyensúlyozott táplálkozás hiányához, a túlsúlyhoz, valamint az elhízás és a cukorbetegség fokozott kockázatához, ami szintén növeli az MSD-k kockázatát.

A túlterheltséget, digitális fáradtságot, mentális kimerültséget és a "technostressz" különböző formáit (azaz az IKT-használatra adott negatív viselkedésbeli reakciókat) tapasztaló munkavállalók arányának a növekedése várható a közeljövőben. Az Eurofound 2015-ben végzett kutatása alapján az európai munkavállalók mintegy 9 %-a használta az IKT-t a munkáltató telephelyén kívül. A távmunkát végzők nagyobb munkaintenzitást és ennek következtében magasabb stressz-szintet tapasztaltak.³⁸²

³⁸² Eurofound (2015): Hatodik európai munkakörülmény-felmérés: 2015
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

A túl magas pszichológiai igénybevétel egyre több munkavállalót érint, még az alacsony képzettséget igénylő foglalkozásokban is. A megfelelő döntési szabadság és a képzettség valószínűleg ellensúlyozza a pszichoszociális munkaterhelés káros hatásait a magasan képzett munkavállalók esetében.

A túlzott pszichológiai igénybevétel az alacsony munkakontrollal ötvözve a kevésbé képzett munkavállalókat munkahelyi megterhelésnek teszi ki, ami munkahelyi stresszt okoz, és ezt követően a biomechanikai stresszorokkal növeli az MSD-k kockázatát.

Az olyan digitális eszközök, mint például a laptopok, a táblagépek és az okostelefonok, és az okosórák által biztosított rugalmasság lehetővé teszi, hogy az emberek szinte bárhol/ bármikor dolgozhassanak. Ez egy paradox helyzetet teremthet, mivel ehhez a nagyobb függetlenséghez társulhat az az érzés, hogy mindenhol vagy mindig dolgozni kell.

A távmunkában dolgozók gyakran egyénileg, a kollégákkal való kapcsolat nélkül, vagy akár velük versengve dolgoznak. A teljes munkaidős távmunka fizikai és társadalmi elszigetelődéshez vezethet és csökkentheti a munkahelyi társas kapcsolatokat, különösen az információk megosztásának lehetőségét a kollégákkal, illetve a vezetőkkel.

A vezetői intézkedések hiánya, és az információ megosztáshoz korlátozott hozzáféréssel járó elszigetelt munkavégzés, különösen a kötelező otthoni távmunka káros lehet a tanulás, a szakmai támogatás, a szervezeti elkötelezettség, a társadalmi és érzelmi integráció, valamint a kollégák és a vezetők közötti szervezeti bizalom szempontjából.

A teljesítmény (pl. billentyűleütés naplózása és az e-mailek, telefonhívások és internethasználat nyomon követése) és a viselkedés (pl. a hely és a mozgás nyomon követése GPS, érzékelők, webkamerák, viselhető eszközök segítségével) felügyelete egyenlőtlen hatalmi viszonyok kialakulásához vezethet. Az ilyen direkt digitális megfigyelés komoly feszültséget okozhat, és adatvédelmi kérdéseket is felvethet.

Az értékrendszerben lévő különbségekkel kapcsolatos etikai aggályok a munkahelyi elvárások és a munkavállalók szakmai, társadalmi vagy személyes értékei közötti egyensúlyhiány miatt merülhetnek fel. A tisztességtelen bérezés és a következetlenségek erősíthetik az erőfeszítés és a jutalom (bérek, elismerés) közötti egyensúlytalanság érzését. A "társadalmi kölcsönösség" ilyen jellegű hiányát az MSD-k egyik kockázati tényezőjeként azonosították.

Európai felmérések szerint a munkaerőpiac megnövekedett rugalmasságára válaszul a foglalkoztatási formák (részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés és a bizonytalan foglalkoztatás egyéb formái) egyre sokszínűbbé, viszont bizonytalanabbá teszik a helyzetet a munkavállalók számára. Az állandóan változó munkakörnyezet - a vállalatok átszervezése, alvállalkozói és kiszervezési gyakorlatai következtében - tartós bizonytalanságot eredményez a munkahely jövőjét illetően. Ezek a pszichés megterhelés, a stressz fő forrásai a legtöbb munkavállaló számára.

A távmunka ellentmondásos hatásokat vált ki az egészségre, mivel ugyanazok a munkavállalók pozitív és negatív egészségügyi következményekről egyaránt beszámolhatnak. Az Eurofound által 2015-ben készült tanulmány szerint az otthonról távmunkát végzők gyakrabban dolgoznak heti 48 óránál többet, mint a többi munkavállaló³⁸³. Összességében gyakrabban panaszkodnak a munka és a magánélet nem megfelelő egyensúlyára. Az ilyen hosszú munkaidő (akár a hét minden napján át tartó 24 órás elérhetőség) a nem fizetett munkaidő növekedését, valamint a munka és a magánélet közötti átmenet elmosódását eredményezi. Ez pedig a munka intenzívebbé válásához vezet.

Az atipikus munkarendek, illetve a munka és magánélet egyensúlyának megváltozása nyomást gyakorolnak a munkavállalókra (hogy bármikor és bárhol dolgozniuk kell), ami a stressz szintjének növekedéséhez vezethet.

). A rendszeres otthoni távmunkavégzés inkább a nők körében elterjedt, az alkalmi jelleggel távmunkát végzők esetében a nemek szerinti megoszlásban nincs különbség, mindkét nem

³⁸³ Eurofound (2015): Hatodik európai munkakörülmény-felmérés: 2015
<https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

csaknem egyenlő arányban vett részt. A nők a férfiaknál gyakrabban használják ki az új technológiák és a rugalmasabb munkavégzési formák nyújtotta lehetőségeket a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésére, főként otthoni távmunka révén. Távmunka esetén a nők általában rövidebb munkaidőben dolgoznak, mint a férfiak, és úgy tűnik, hogy valamivel jobb egyensúlyt érnek el a munka és a magánélet között.

A munkarend hatása

Számos kutatás igazolta, hogy önmagában az egyenlőtlen munkaidőbeosztás, a különböző munkarendek, vagy rendszeres vasárnapi munkavégzés számos esetben káros hatással vannak az egészségre (többműszakos műszakrend rákkeltő hatású, a vasárnapi munkavégzés a munkavállaló magánéletét és szociális kapcsolatait negatívan befolyásolja). Bizonyíték van tovább arra is, hogy a rendszertelen vagy változó műszakok és az éjszakai munka összefüggésbe hozható a sérülés kockázatának növekedésével.

Ugyanakkor az atipikus munkavégzés a meghosszabbított vagy kiszámíthatatlan munkaidővel, valamint az éjszakai munkával is szoros összefüggést mutat, tehát a munkarenddel kapcsolatos kockázati tényezők hozzáadódnak az atipikus munkavégzéssel járó más veszélyekhez.

Mindezek ellenére a tendencia az, hogy egyre több, nem pedig egyre kevesebb munkavállalót tesznek ki ezeknek a veszélyeknek. Úgy tűnik, hogy a munkaerőpiac rugalmassági menetrendje az idő újraelosztásának eszközeként működik: támogatta a munkaidő "mikorját" szabályozó szabályozások eltörlését, és megszüntette a munkaidő mennyiségére vonatkozó korlátozásokat, így sok órával meghosszabbította a "standard" munkahét fogalmát, és arra kényszerítette a munkavállalókat, hogy a közös vagy szociális, valamint az egészségre szánt idejüket is átalakítsák. Ilyennek értékelhetjük magyar viszonylatban a 36 havi munkaidő-keretet, a 300 órás túlmunkamegállapodás lehetőségét, vagy azt a tényt, hogy a 48 órás heti munkavégzési idő törvényi korlátját csak egy munkáltatóra vetíti kell betartani, vagy egyébként betartását hatóság nem ellenőrzi, megsértésének konkrét szankciója nincs.

A munkahelyek bizonytalanságának növekedése átgyűrűző hatásokkal járt a munkahelyüket megtartó, állandó munkahellyel rendelkező munkavállalókra, beleértve a hosszú munkaidőt és a jelenlétet. Számos nemzetközi kutatás bizonyítja, hogy a hosszú munkaidő a sérülések és az egészségre gyakorolt káros hatások - többek között a depresszió/szorongás és a stressz, a halmozott alváshiány és a szívkoszorúér-betegség - kockázatának növekedésével jár. A kutatások rámutattak az alváshiány, az egészségtelen étkezési szokások és az elhízás közötti kapcsolatra is. Egy amerikai tanulmány rámutatott a rövid alvás, ha nem egyenesen az alvásmegvonás elterjedtségére. A 2010. évi nemzeti egészségügyi felmérés adatai alapján a Centers for Disease Control and Prevention megállapította, hogy a foglalkoztatott felnőttek több mint 30 százaléka (azaz 40,6 millió amerikai munkavállaló) átlagosan hat vagy annál kevesebb órát alszik, és az alváshiány gyakorisága magasabb a feldolgozóiparban dolgozók (34,1 százalék) és különösen az éjszaka dolgozók (44 százalék) körében, különösen az egészségügyben/szociális segélyezésben (52,3 százalék) és a szállításban/raktározásban (69,7 százalék) dolgozók körében. Az elégtelen alvás szintén gyakoribb volt az idősebb (45-64 éves), a heti 40 óránál többet dolgozó vagy másodállásban dolgozó, a spanyolajkú és az ázsiai munkavállalók körében. 101 33. old

A munkahelyek bizonytalansága és a munkavállalók gyengébb alkupozíciója számos országban ösztönözte az ún. jelenléti jellegű munkába járást. Ez részben az a jelenség, amikor a teljesítményalapú díjazási rendszer sajátosságai miatt a munkavállalók betegen mennek dolgozni, vagy amikor a munkavállalók azért dolgoznak több órát fizetés nélkül, mert ez "elvárás" és a munkavállalók félnek munkahelyük elvesztésétől.

Hazánkban is elterjedt munkahelyi gyakorlat, hogy a munkáltató olyan teljesítményértékelési rendszert vezet be, amelynek egyik értékelt eleme a munkavállaló munkában eltöltött napjainak száma.

A munkavállaló ilyen esetben a juttatást nem kifejezetten munkaviszonybeli kötelezettségének teljesítésére tekintettel kapja, mivel a foglalkoztató azt a tényt ellentételezi, hogy a munkavállaló tárgyhónapban nem rendelkezett a szabadsága egynegyedével, nem vett igénybe betegszabadságot, illetve saját vagy kiskorú gyermeke betegsége okán nem volt táppénzes állományban. Ezt a díjazási megoldást szokták jelenléti bónusznak, vagy jelenléti prémiumnak nevezni, vagy hosszabb vetítési időszak esetén hűségpénznek is. A munkáltatók szabályozását tekintve ez egy egyoldalúan alkalmazott, vagy - a gyakorlatban előfordult módon, az üzemi

tanáccsal vagy akár a szakszervezettel egyeztetett – juttatási forma, de ismert olyan megoldás is, ahol a munkaszerződésben megállapított díjazás része.

Jogszerű alkalmazásával szemben már számos dilemma felmerült, így többek között a munkavállaló alkotmányos alapjogának megsértése (pihenéshez való jog, egészséghez való jog). Helyenként a gyakorlat is átalakulóban van; ezen bérjellegű, vagy béren kívüli díjazási forma megszolgáltatásához előírt feltételeket a munkáltatók elsősorban pozitív oldalról közelítik meg, és nem a hiányzás mértékét, hanem a jelenlét egyes jellemzőit használják mérőszámként. Ezt korábban a munkaügyi hatóság, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság vizsgálta (EBH700/2007.), de ennek a kérdésnek a hatósági vagy bírósági megítélésére – mindezidáig elvi élel nem került sor.

5. Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő kockázatok bemutatása magyar empirikus kutatások alapján

Kétirányú, primer illetve szekunder kutatást végeztünk. Az egyik irány a munkáltatói, illetve a munkavállalói attitűd vizsgálata volt. A két típusú, eltérő tartalmú online kérdőívek összeállításánál arra kerestük a választ, hogy a válaszadók egyáltalán tisztában vannak-e a foglalkoztatás, munkavégzés kockázataival, milyen súlyt képvisel értékrendjükben a munkavédelem és ennek kapcsán megítélésük szerint a munkavégzés atipikus jellege pozitív vagy negatív jelleget ölt-e, egyáltalán tisztában vannak-e az ilyen típusú foglalkoztatás kockázataival.

A vizsgálat másik irányát a munkavédelmi irányítás által rendelkezésre bocsátott statisztikák különböző szempontú elemzése képezte.

A foglalkozási expozíciós, illetve a foglalkozási megbetegedési kockázatok nem kutathatóak, tekintettel arra, hogy a hatóság számára a munkáltató által megküldött, illetve a hatóság vizsgálati eljárásában összegyűjtött adatokból nem állapítható meg a foglalkoztatás atipikus jellege.

5.1. Az atipikus foglalkoztatás során bekövetkezett munkabaleseti statisztika vizsgálata

Az atipikus munkavégzés a munka rugalmas jellegénél és szerkezeténél fogva nagyobb baleseti és megbetegedési kockázatot hordoz magában, bár az atipikus munkák baleseti gyakorisága rendkívül változó és nem homogén. A statisztikai felmérések e tekintetben azt mutatják, hogy a halálozási és (munkahelyi) baleseti arányok a kölcsönzött munkavállalók körében legalább kétszer-háromszor magasabbak, mint az állandó munkavállalók körében, mivel az utóbbiak általában olyan veszélyes, nagy kockázatú vagy egészséget veszélyeztető feladatokat kapnak, amelyeket a vállalat állandó alkalmazottai általában visszautasítanak.

Az atipikus munkavégzés rugalmas formái (a kölcsönzött munkavállaló munkaszervezetbe történő integrálása, a rugalmas munkaidő, időszakos munka, projektmunka) baleseti kockázati tényező. A baleset kockázata a megváltozott munkaszervezéshez kapcsolódik, és az így foglalkoztatott munkavállalók növekvő száma erősítheti.³⁸⁴

A nemzetközi tapasztalatok alapján az alábbi **hipotéziseket** állítottuk fel:

H1. A munkavégzés egyes atipikus jellege önmagában nem feltétlenül jelent többletkockázatot a munkavállaló számára, hanem felerősíti a meglévő, a sérült nemével, illetve a betöltött munkakörrel összefüggő kockázatokat.

H2. Az atipikus foglalkoztatási jogviszonyokban dolgozók esetén nagyobb a balesetveszély hazánkban is.

H3. Az atipikus munkavégzési formák kockázata az ideiglenes jellegük, rövidebb tartamuk miatt kevésbé jól mérhető, illetve kimutatható hazánkban.

³⁸⁴ EURISPES (2003): Accidents at work in the atypical workforce <https://eurispes.eu/en/report-research/accidents-at-work-in-the-atypical-workforce-2003/>

Az első hipotézisünk úgy szól, hogy a munkavégzés egyetlen atipikus jellege önmagában nem feltétlenül jelent többletkockázatot a munkavállaló számára, hanem felerősíti a munkakörspecifikus és egyben a neméhez kapcsolható kockázatokat. Ezt a kijelentés abból származtatjuk, hogy az atipikus foglalkoztatás rugalmas jellegénél fogva akár hozzájárulhat a jobb foglalkoztatási eredményekhez, a munka és a magánélet egyensúlyához, növelheti az általános munkateljesítményt és az életelégedettséget is. Ugyanakkor az atipikus jellegek kombinációja (kölcsonzés, határozott idő, többműszakos munkarend) az adott munkáltató működésének sajátosságaival ötvöződve már felerősíti a veszélyeket.

Második hipotézis különösebb magyarázatra nem szorul, hiszen a nemzetközi kutatási eredmények alapján állítottuk fel annak igazolását keresve, hogy ez hazánkban is kimutatható-e.

Harmadik hipotézisünket abból vezettük le, hogy a hazai hivatalos baleseti statisztikák nyilvánvalóan nem tükrözik a valóságot, a munkabalesetek aluljelentettsége közismert. Ezért a rendelkezésre bocsátott statisztikák elemzéséből levonható következtetések is csak óvatosan kezelhetők. Ráadásul a munkabaleseti statisztikák meglévő adattartalma átfedéseket tartalmaz (lásd bővebben a foglalkoztatás típusának és jellegének tartalmi leírását). Egyes atipikus jelleg (mint például a többműszakos munkarend ténye) pedig jó esetben csak úgy lenne megállapítható, ha az egyedi jegyzőkönyvek tartalmát elemeznénk. További torzító tényező lehet, hogy a munkáltató által megadott kódszámok megfelelnek-e egyáltalán a szakmai elvárásoknak (helyesen kerültek megadásra).

A MűM rendelet által meghatározott munkabaleseti jegyzőkönyv adattartalmát tekintettük vizsgálati alapnak.

A rendelkezésre álló hivatalos foglalkozási expozíciós adatokból a foglalkoztatás jellegére nem lehetett következtetni, ezért erre vonatkozóan kutatást sem lehetett lefolytatni.

A baleseti jegyzőkönyvben rögzített adatokat elemezve arra a következtetésre jutottunk, hogy az atipikus foglalkoztatás szempontjából *kizárólag a sérült munkavállaló adatai* (B rész) között a 11. és 12. pontban rögzített információk alapján *lehet következtetni a foglalkoztatás atipikus jellegére*. Az atipikus foglalkoztatásban történt munkabalesetek szűrését követően lehet összehasonlításokat végezni a baleseti jegyzőkönyvben rögzített egyéb tényekkel, adatokkal.

Három év, nevezetesen 2019., 2020. és 2021. évi baleseti statisztikáit elemeztünk arra való tekintettel, hogy a vizsgálati időtartam lefedje a COVID-19 világjárvány előtti, illetve a járvány alatti időszakot is. Ez lényegében alkalmassá teszi a mérést arra is, hogy a járványügyi helyzet foglalkoztatásra gyakorolt hatását is elemezzük.

A munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltéséhez tartozó kitöltési útmutatót, melyben a kódszámok megtalálhatók, a tanulmány 1. számú függeléke tartalmazza.

A munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltési útmutatója alapján használható kódszámokhoz képest a rendelkezésre bocsátott baleseti statisztikák a foglalkoztatási jogviszony (12) szerinti kódszámok mellett a 300, 301 és 310 számjeleket is tartalmazták. Ennek tartalmára következtetni nem tudtunk, ezért ezeket figyelmen kívül hagytuk.

A baleseti statisztikában rendelkezésre álló adatok közül nem vizsgáltuk, illetve nem tekintettük sem tipikusnak, sem pedig atipikusnak a jogviszonyt, ha a 000, 100 és 900 kódszámot kapott.

Felhívjuk azonban a figyelmet arra, hogy a gyakorlatban a 900 kódszám alatt besorolt jogviszonyok rendkívül vegyes képet mutatnak. *Többségük munkaerő-kölcsonzés vagy iskolaszövetkezeti foglalkoztatás, de találtunk benne kormányzati szolgálati és közalkalmazotti jogviszonyt is*. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a kódolás során jóval egyértelműbb eligazítást kell adni a kitöltéshez vagy más definíciókat kell meghatározni. Természetesen ez azzal a következménnyel is járhat, hogy az új besorolású foglalkoztatási jogviszony jellege más tartalmat nyer, szemben a korábbi időszakkal és ezért az összehasonlítást, elemzést nehezíteni fogja.

A kódolás során ugyanis az elnevezés megtévesztő lehet a munkajogban, a munkajogi kifejezésekben járatlan személy számára. Elvileg értelmezhető úgy, hogy minden olyan munkavégzésre irányuló jogviszony, amely magát nem munkaviszonynak, hanem példának okáért kormánytisztviselői jogviszonynak, köztisztviselői jogviszonynak nevezi, klasszikus értelemben nem minősíthető munkaviszonynak. Amennyiben azonban az egyéb foglalkoztatás kategóriájába kerül, elveszti atipikus jellegét a foglalkoztatás hossza és a munkaidő szempontjából, hiszen ilyen

megkülönböztetést a 900-as kód alatt nem találunk. Ráadásul, ha figyelembe vesszük, hogy a munkaerő-kölcsönzés is munkaviszony, ennek ellenére a többségében a 900-as kód alatt található meg, akkor a statisztika félrevezetővé válik.

Meg kell jegyeznünk továbbá, hogy a határozott idő és a részmunkaidő a jogviszony atipikus voltát meghatározó jellegzetesség és ez szolgál a 12. pontban a jogviszonyok megkülönböztetésére, miközben más atipikus munkaviszonyok fajták a 13. pontban jelennek meg (táv munkavégzés, bedolgozás, egyszerűsített foglalkoztatás).

Ha a munkaerő-kölcsönzés a 900-as kód (egyéb foglalkoztatási jogviszony) alatt kerül rögzítésre, akkor a kölcsönzésre egyébként jellemző határozott idejűség, mint további atipikus sajátosság, már nem lesz mérhető statisztikai értelemben.

A 3 jegyűek (300-sok) csak a részmunkaidő-határozott idő „mérésére jó”, miközben lesz benne halmozódás, hiszen a foglalkoztatási jogviszonynál (kétszámjegyű kódok) egy részmunkaidős már benne van a munkaviszonyban, vagy a távmunkában is. Ezért két halmazról beszélünk és ezek nem összevethetők egymással.

5.1.1. A foglalkoztatási jogviszony (B/12)

A „12. A sérült foglalkoztatási jogviszonya” elnevezésű pontban a kitöltési útmutató szerint a kódnégyzetekbe a sérült munkavállaló foglalkoztatási *jogviszonyának jellegét* (önfoglalkoztató, munkaviszony, egyéb foglalkoztatási jogviszony, ismeretlen), tartamát (határozott vagy határozatlan idejű), valamint a munkaidő mértékét (rész vagy teljes munkaidő) kifejező kódszámot kell beírni. Részmunkaidőnek kell tekinteni az Mt.-ben meghatározott teljes munkaidő mértékét el nem érő munkaidőt és a rövidebb teljes munkaidőt is. Egyéb foglalkoztatási jogviszonynak kell tekinteni minden olyan, a fenti táblázaton kívüli jogviszonyt is, melynek keretében a munkát az Mvt. 87. § 8. pontjában foglaltak figyelembevételével szervezeten végzik.

A rendelkezésre álló adatok alapján *foglalkoztatási jogviszony alatt* a vizsgálatot a két forma összehasonlításával hajtottuk végre úgy, hogy különböző szempontok alapján párosítottuk a munkavégzés csoportjait tipikusként, illetve atipikusként azonosítva. A *hagyományos munkaviszony ebben a pontban a részmunkaidőben történő, illetve a határozott időre szóló foglalkoztatással volt összehasonlítható*, illetve ennek alapján az ágazat, a baleset súlyossága, illetve a munkakör veszélyessége *volt vizsgálható*.

Rögzítjük továbbá, hogy kizárólag a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás baleseti kockázata ugyan ebben a formában vizsgálható, de hangsúlyozandó, hogy a gyakorlatban a részmunkaidős gyakran színlelt (teljes munkaidős foglalkoztatást leplez), másrészt a határozott idejű szerződés akár 5 évig is fennállhat, ezért a határozott időtartam hosszának ismerete nélkül nem lehet az ideiglenes jellegből fakadó többletkockázatokra következtetni.

A munkabaleseti jegyzőkönyvek kitöltése során a sérült munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának jellegét (önfoglalkoztató, munkaviszony, egyéb foglalkozási jogviszony, ismeretlen), tartamát (határozott vagy határozatlan idejű), valamint a munkaidő mértékét (rész- vagy teljes munkaidő) kifejező kódszámot kell beírni az alábbiak szerint:

Kód	Megjelölés
000	Foglalkoztatási jogviszony ismeretlen
100	Önfoglalkoztató
311	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, teljes munkaidőben
312	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, részmunkaidőben
321	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, teljes munkaidőben
322	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, részmunkaidőben
500	Tanuló vagy hallgató (szakmai, gyakorlati képzés esetén)
900	Egyéb foglalkoztatási jogviszony

A foglalkoztatási jogviszony alapján tipikusnak tekintettük a határozatlan idejű (állandó) munkaviszonyban és teljes munkaidőben végzett (311) munkát. Ehhez viszonyítva vizsgáltuk az atipikus tevékenységeket különböző kombinációkban. A párosításoknál figyelembe kellett vennünk azt is, hogy statisztikák alapján csak olyan kombinációk vizsgálhatóak, ahol még kiértékelhetően magas esetszámok vannak.

Foglalkoztatási jogviszony I.

A foglalkoztatási jogviszony alapján az első csoportosítást az alábbiak szerint alakítottuk ki. Bázisnak tekintettük a 311 kódszámúakat és ezt vetettük össze a 312, 321, 322 kódszámúakkal.

1. csoport (tipikus vagy hagyományos munkaviszony)

311 Teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazottak

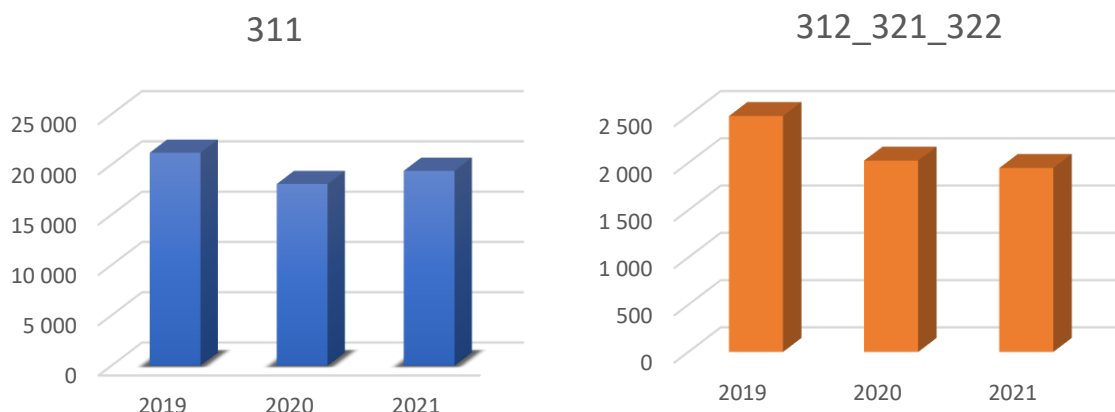
2. csoport (atipikus munkaviszony)

312 Részmunkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazottak

321 Teljes munkaidős, ideiglenes munkaviszonnyal (határozott idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazottak

322 Részmunkaidős, ideiglenes munkaviszonnyal (határozott idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazottak

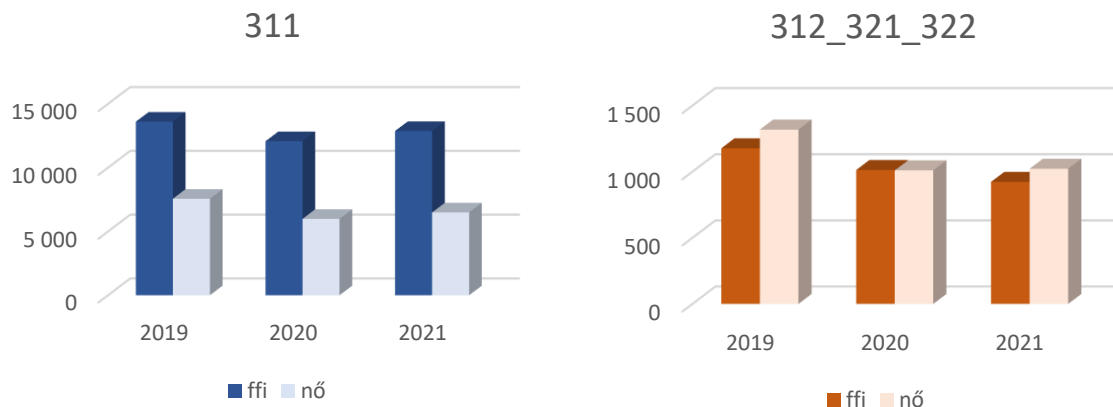
Az összes munkabalesetet tekintve a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottak (311), illetve a részmunkaidős, állandó munkaviszonnyal (312) és a teljes vagy részmunkaidős ideiglenes munkaviszonnyal rendelkezők (321 és 322) adatait az 1. grafikon szemlélteti a 2019-2021-es időszakban.



1. grafikon. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Az 1. grafikonból látható, hogy a hagyományos munkaviszonnyal rendelkező (311-es alkalmazotti viszonykódhoz tartozó) csoportban közel tízszer annyi baleset történik évente, mint az atipikus, (312, 321 és 322-es kódhoz tartozó) alkalmazotti viszonyban. Ezt a nagy különbséget nyilvánvalóan a két kategóriában dolgozók összlétszámának különbsége indokolja.

A következő vizsgálati szempont az volt, hogy miképp oszlik meg a balesetek száma, ha azokat nemek szerint csoportosítjuk.

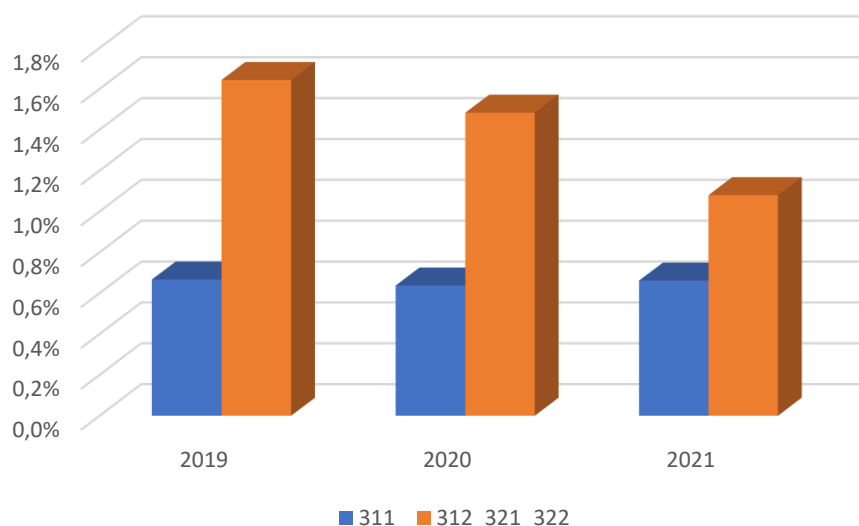


2. grafikon. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek nemek szerinti bontásából kitűnik, hogy a hagyományos (311-es alkalmazotti viszonykódhoz tartozó csoportban) munkaviszonyban álló sérülteket vizsgálva, több év vonatkozásában is kétszer annyi balesetet szenvednek a férfiak, mint a nők, míg az atipikus munkaviszonyban balesetet szenvedők között az előfordulási arány közel egyenlő, sőt helyenként a nők munkabaleseteinek a száma a nagyobb.

A két csoportba tartozó munkavállalói létszámok ismerete nélkül azonban ebből nem következtethetünk még egyértelműen arra, hogy a nők tekintetében veszélyesebbek az atipikus foglalkoztatási formák (312, 321 és 322-es kódhoz tartozó alkalmazotti viszonyban betöltött munkahelyek). A magasabb számnak oka lehet az is, hogy ebben a csoportban dolgozók között sokkal nagyobb a nők aránya.

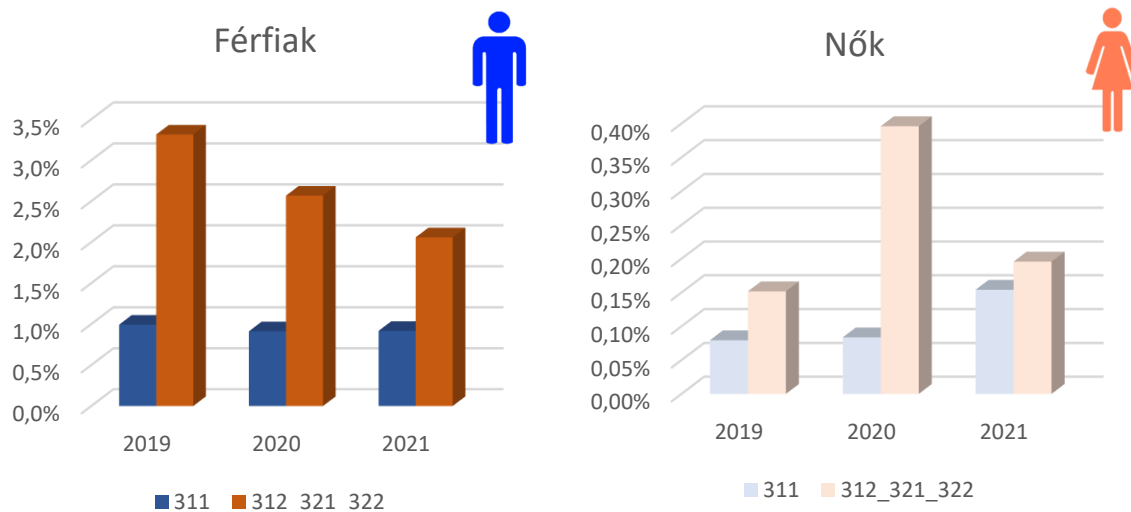
A munkahelyek veszélyességét jelző tényező lehet az is, hogy az adott csoport összes munkabalesetén belül milyen arányban következnek be súlyosan minősülő esetek. A súlyos munkabalesetek ábrázolásához a csoportokon belüli belső arányokat használtuk. Így megkapjuk, hogy egy csoporton belül a munkabalesetek hány százaléka minősült súlyos munkabalesetnek. Az így kapott értékek már a tipikus, illetve atipikus munkaviszonyban állók összlétszámától függetlenül is összehasonlíthatóak.



3. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A3. grafikonból látható, hogy az atipikus munkaviszonyban állók esetében (312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban) mindhárom évben, 2019 és 2021 között sokkal magasabb volt a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, mint a hagyományos munkaviszonyban (311-es csoportban). Az is megfigyelhető, hogy ez az eltérés viszont folyamatosan csökkenő tendenciát mutat. Míg 2019-ben az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban állók munkabalesete közül 1,64%-a minősült súlyosnak, addig 2021-ben már csak 1,08%-a.

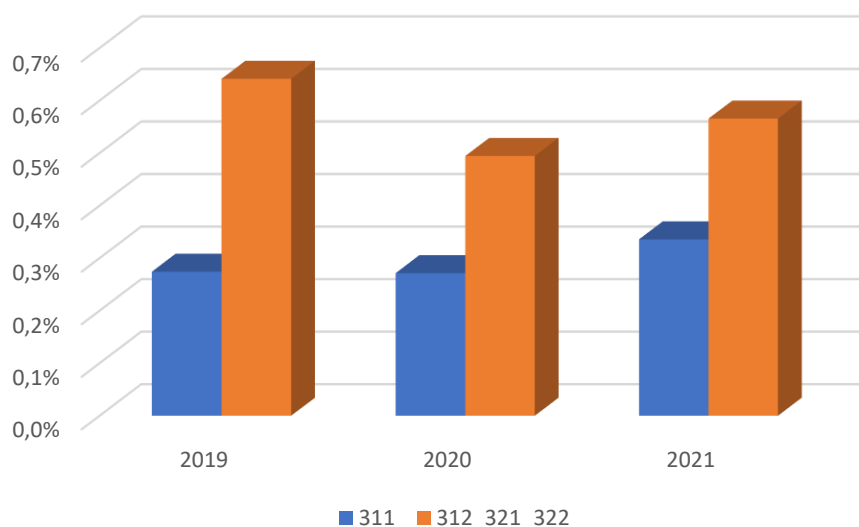
A további elemzés érdekében a súlyos balesetek arányát nemek szerinti bontásban is megvizsgáltuk.



4. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban nemek szerinti bontásban, 2019-2021

Az így nyert adatokból kiderül, hogy mindkét nemnél az atipikus munkaviszonyban bekövetkező sérüléseknél (312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban) magasabb a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, de a férfiaknál jellemzően még nagyobb az eltolódás.

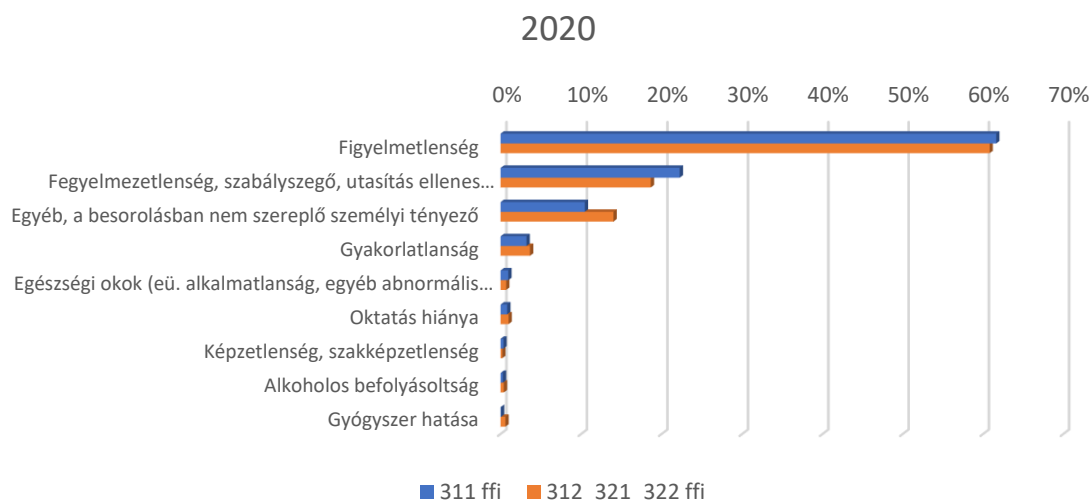
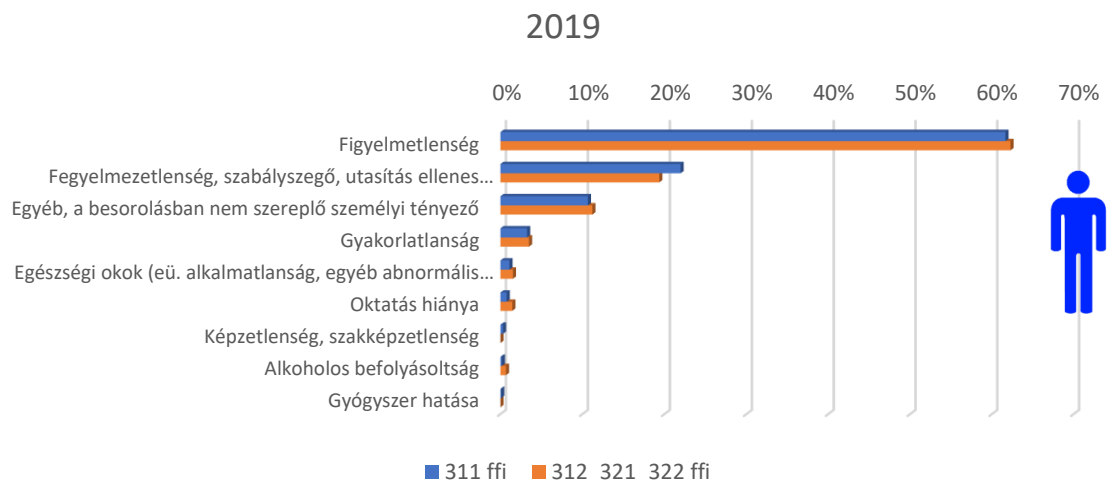
Hasonló megállapításokat tehetünk a halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor is. A munkabalesetek között közel kétszer gyakrabban fordul elő a legsúlyosabb következménnyel járó esetek száma az atipikus munkaviszonyban (312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban), mint a hagyományos munkaviszonyban (311-esnél).

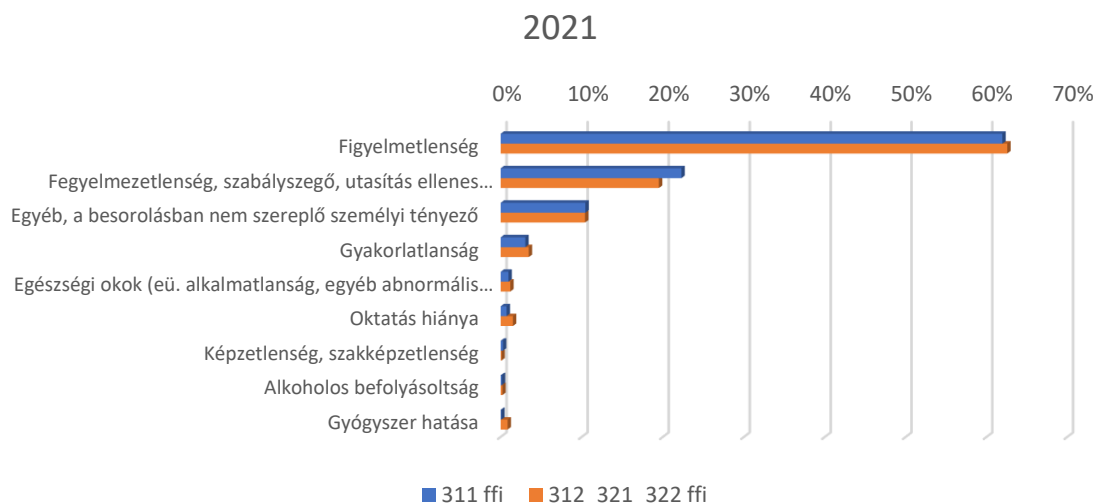


5. grafikon. A halálos kimenetelű munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Megvizsgáltuk a munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezőket a sérült személyre vonatkozóan, és a különböző okok előfordulásának gyakoriságát itt is a csoportokhoz tartozó összes munkabaleset vonatkozásában összehasonlítva ábrázoltuk három év vonatkozásában, nemekre lebontva. Az éves bontást az áttekinthetőség érdekében itt nem összevonva, hanem külön-külön ábrázoljuk. A munkabaleseti jegyzőkönyv E/6. pontjához tartozó tényezők közül lehet választani: figyelmetlenség, fegyelmezetlenség, gyakorlatlanság, oktatás hiánya, képzetlenség, alkoholos befolyásoltság, gyógyszer hatása, egyéb okok. Fontos hangsúlyoznunk, hogy a személyi tényező meghatározása végső soron a munkáltató értékelésétől függ. másodsorban, ha több személyi tényező játszott szerepet a baleset bekövetkezésében, akkor a „legnagyobb hatással járó tényező” helyes kiválasztása meglehetősen eshetőségesnek tűnik.

Először a férfi sérülteket vizsgáltuk és az alábbi eredményre jutottunk.

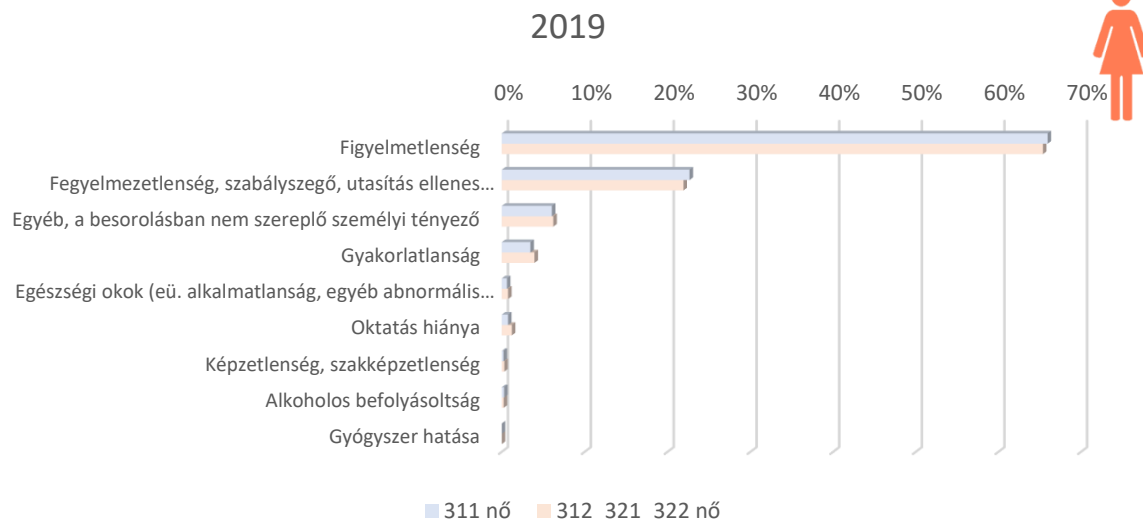


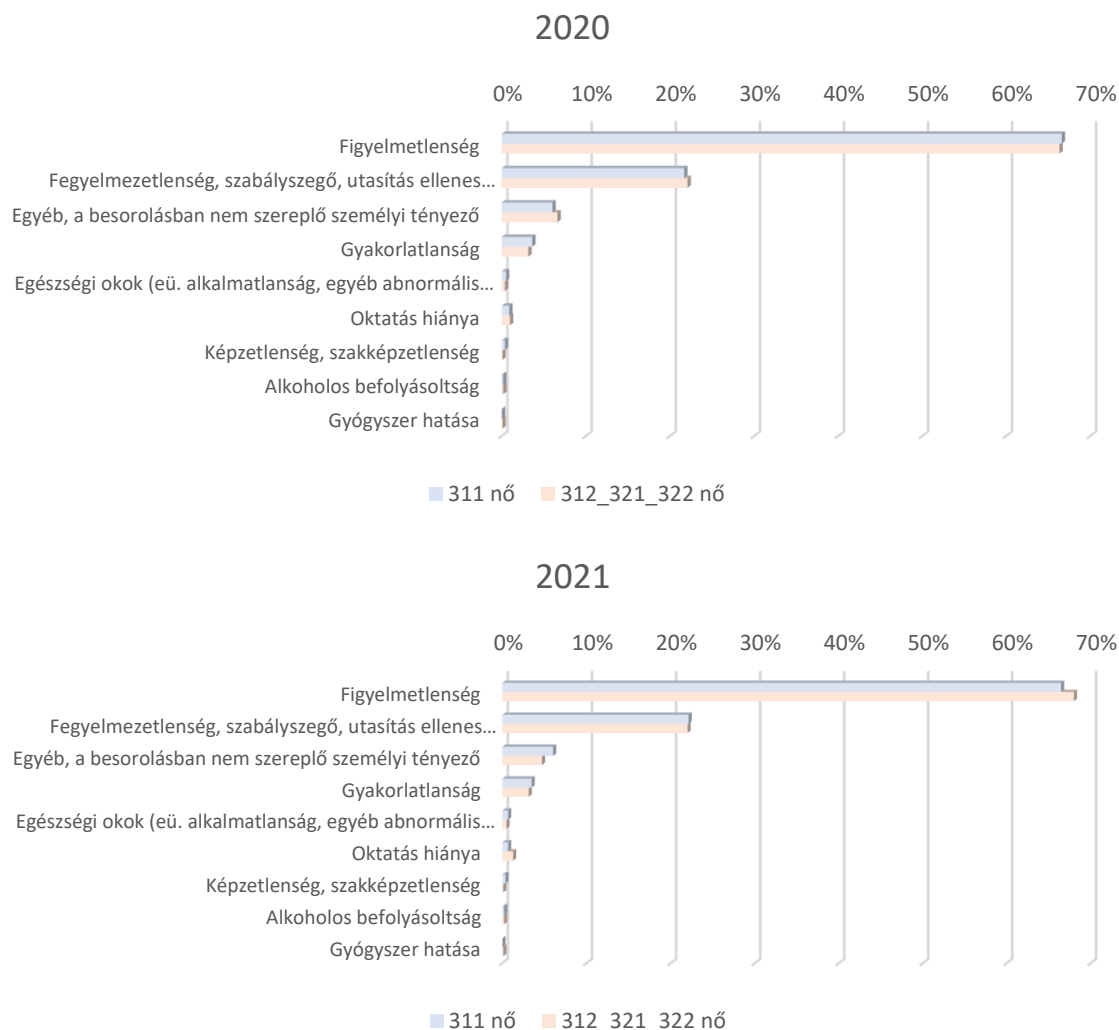


6. grafikon. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők aránya a férfiaknál a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A személyi tényezők összevetése alapján nem tudtunk megalapozott következtetéseket levonni az atipikus jelleg vonatkozásában a férfi sérültek esetében. A vezető ok a figyelmetlenség, amely személyi tényező megoszlása nem szignifikáns a hagyományos és az atipikus munkaviszonyban bekövetkező baleseteknél. Nem lehet tehát megállapítani, hogy az atipikus (határozott idejű szerződés, vagy részmunkaidős) szerződéssel foglalkoztatottak esetében kiugró eltérés lenne például abból a szempontból, hogy fegyelmetlenebbek vagy gyakorlatlanok.

Hasonló eredményre jutottunk a balesetet szenvedő és atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott nők munkabalesetének személyi tényezőkre irányuló oktatásánál.





7. grafikon. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők aránya a nőknél a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

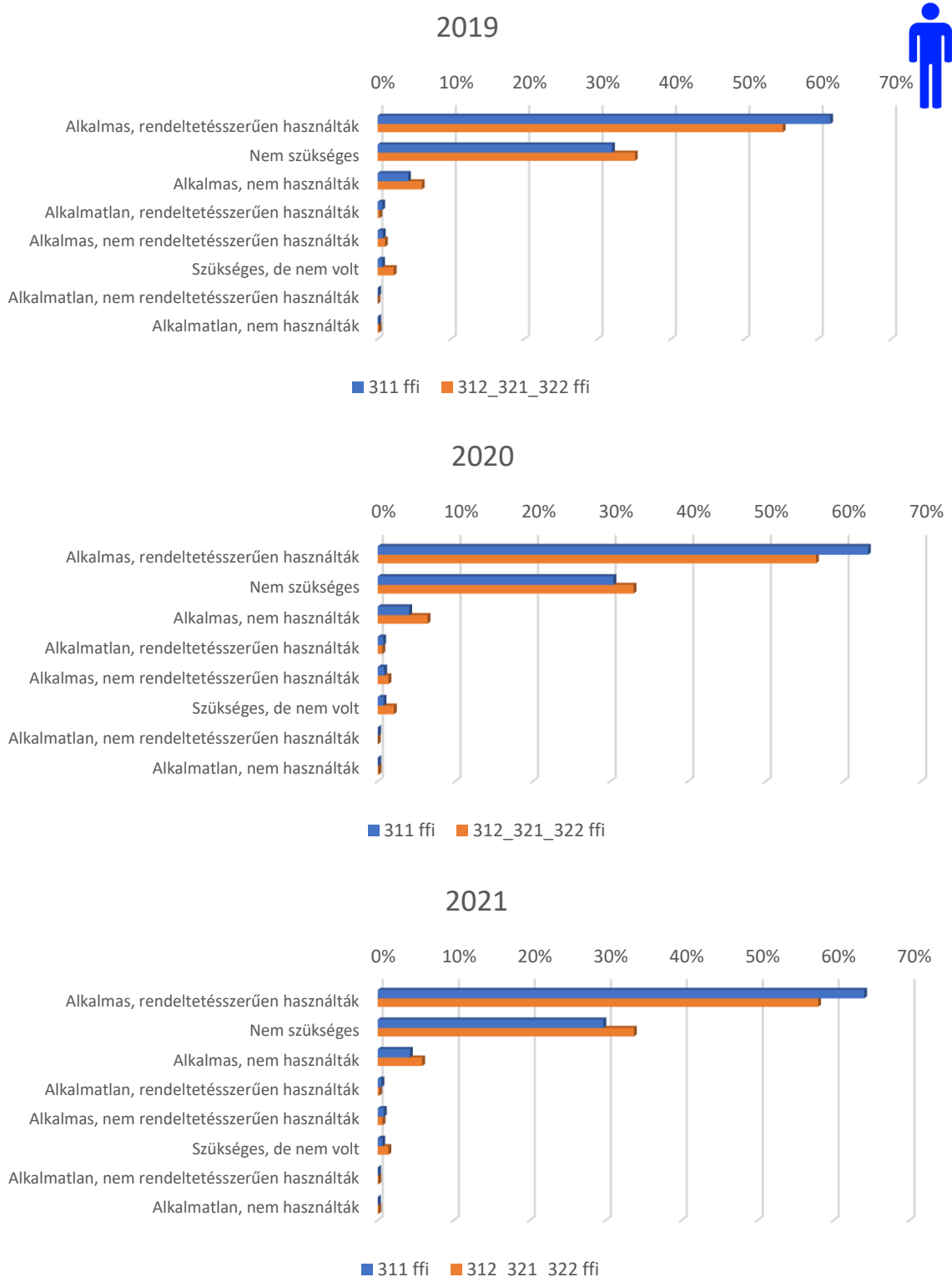
A 6. és a 7. grafikon összevetése alapján azt is megállapítottuk, hogy a személyi tényezők vonatkozásában a balesetben szerepet játszó személyi tényezők alapján lényeges eltérés nincs a két nem között.

Vizsgálni szeretnénk volna azt is, hogy milyen szerepet játszott a munkabalesetek bekövetkezésében az egyéni védőeszköz hiánya vagy nem rendeltetésszerű használata három év vonatkozásában, nemenkénti bontásban.

Ezzel azt kívántuk feltárni, hogy a részmunkaidőben, illetve határozott időben foglalkoztatott munkavállalók milyen biztonsági berendezéssel rendelkező munkaeszközt használnak, illetve rendelkeznek-e egyáltalán védőeszközzel, ha igen, akkor azoknak milyen az állapota, illetve önmagában az atipikus (ideiglenesség, rövidebb munkaidő) jelleg milyen kihatással van a védőeszköz használatának, viselésének hajlandóságára.

A vizsgálatot az eddigiek alapján nemenként és hároméves bontásban készítettük el. A kutatást a munkabaleseti jegyzőkönyv E/7. pontjához rendelt kódszámok alapján végeztük el. A munkáltató a biztonsági berendezések, egyéni védőeszközök alkalmassága körébe nyolc kódszám közül választhat, amely minősítések az alkalmas/alkalmatlan, illetve a rendeltetésszerű/rendeltetésellenes használat különböző variáció, ahogy azt a grafikonban feltüntettük.

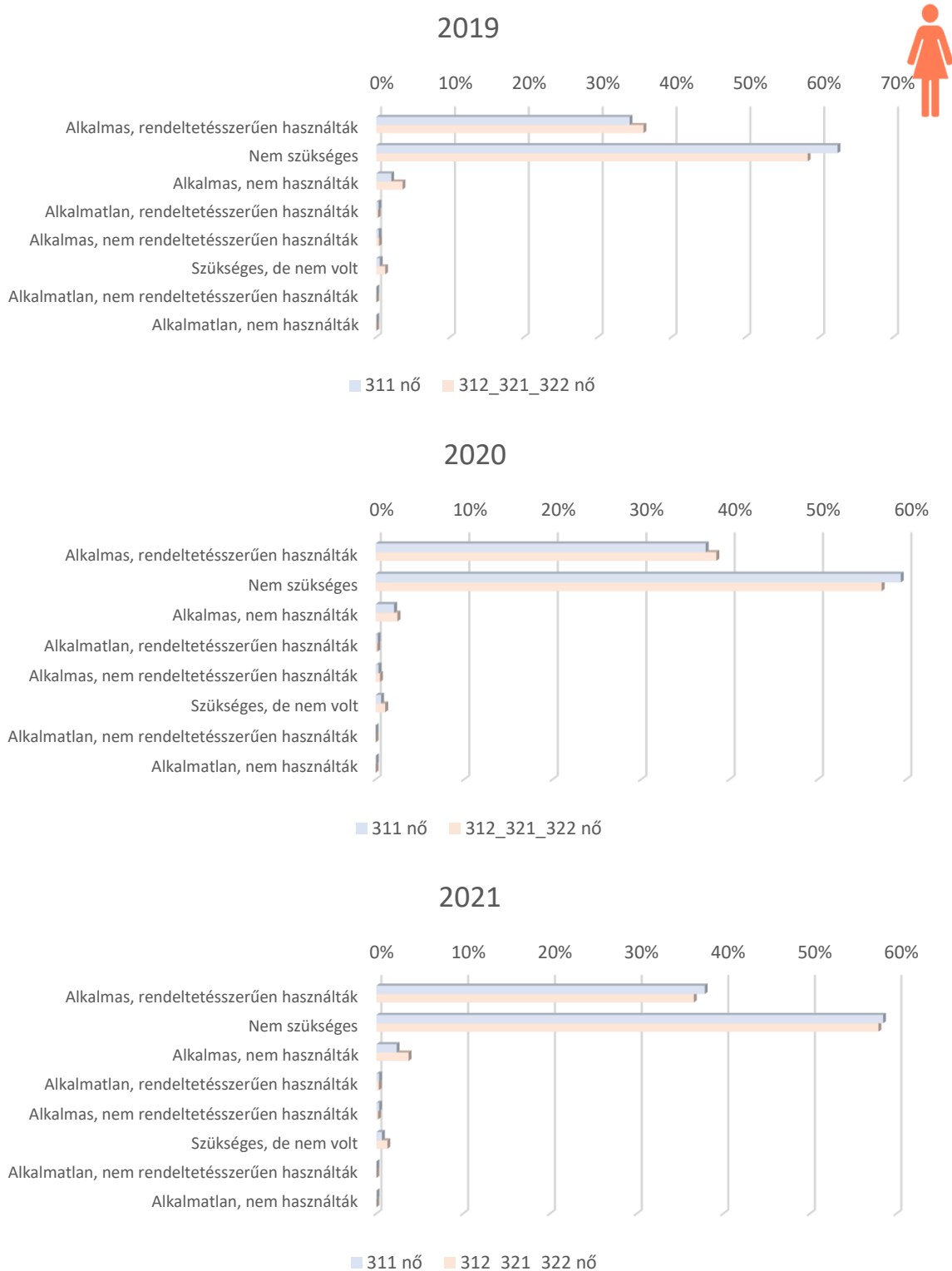
Először a férfiak esetében három év vonatkozásában néztük a statisztikai adatokat a védőberendezés, védőeszköz alkalmazását, rendeltetésszerű alkalmazását.



8. grafikon. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó egyéni védőeszközzel kapcsolatos megállapítások aránya a férfiaknál a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 8. grafikon alapján megállapíthatjuk, hogy a férfiak esetében minden évben megfigyelhető, hogy az „Alkalmas, nem használták” és a „Szükséges, de nem volt” gyakrabban fordult elő az atipikus munkaviszonyokban (312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban).

Ezt követően ugyanezt a két szempontot (atipikus jelleg és védőberendezés stb. alkalmassága) a sérült nők esetében is megvizsgáltuk, és az eredmény a férfiak esetében tett megállapítást erősítette.



9. grafikon. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó egyéni védőeszközzel kapcsolatos megállapítások aránya a nőknél a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 8. és a 9. grafikon alapján látható, hogy az egyéni védőeszközök használatával kapcsolatban sincs lényeges eltérés a két csoport között, de azért mindkét nemnél, és minden évben megfigyelhető, hogy az „*Alkalmas, nem használták*” és a „*Szükséges, de nem volt*” minősítés gyakrabban fordult elő az atipikus munkaviszonyokban (312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban).

Foglalkoztatási jogviszony II.

A foglalkoztatási jogviszony alapján történő vizsgálat folytatásaként újabb két csoportot képeztünk az alábbiak szerint:

1. csoport (tipikus, vagy hagyományos munkaviszony)

311 Teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

2. csoport (atipikus részmunkaidős munkaviszony)

312 Részmunkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

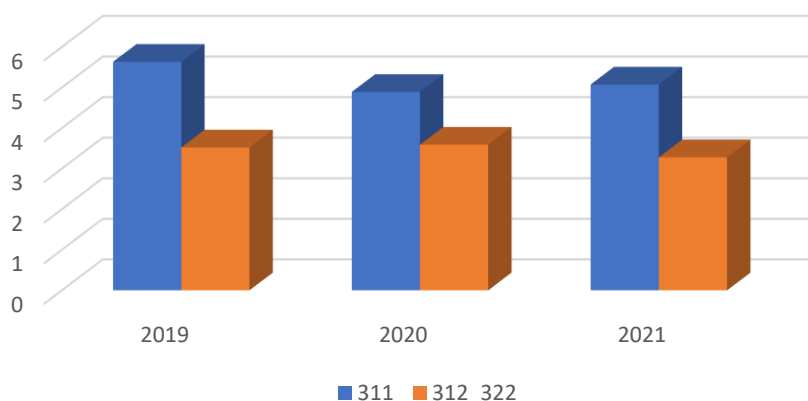
322 Részmunkaidős, ideiglenes munkaviszonnyal (határozott idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

Ennél a csoportosításnál nagy előnyt jelentett, hogy nem csak a csoportok munkabaleseti adatait ismerjük, hanem az összlétszámokat is.

Az alkalmazotti létszámok³⁸⁵:

	2019		2020		2021	
	311	312_322	311	312_322	311	312_322
ffi	2027,47732	132,94886	2000,16	113,087	1988,472	119,084
nő	1728,8641	134,26325	1691,576	118,406	1828,659	121,527
össz.	3756,341	267,2121	3691,736	231,493	3817,131	240,611

Az adatokból kiderül, hogy a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottakhoz képest a részmunkaidősben, állandó vagy ideiglenes munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottak aránya a vizsgált években 6-7% körül mozgott. Emiatt a nagy létszámkülönbség miatt a két csoporthoz tartozó munkabaleseti adatok abszolút értéken való összehasonlítása nem sok információt ad, hiszen nem mindegy, hogy pl. egy adott baleseti szám több millió, vagy csak néhány ezer munkavállalóra számítva következett be. Ezért a munkabalesetek számának összehasonlíthatósága érdekében nem a munkabalesetek abszolútértékét, hanem az adott csoporthoz tartozóan az ezer munkavállalóra eső balesetek számát, az ún. *munkabaleseti rátát hasonlítjuk össze*.

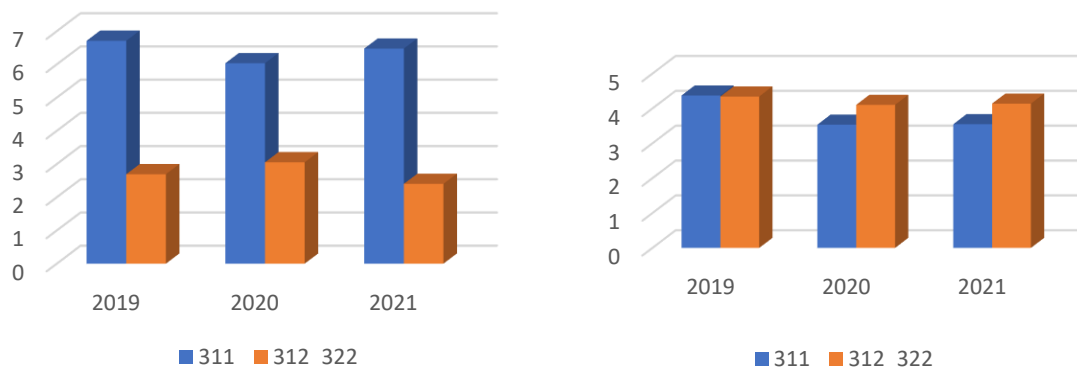


10. grafikon. Munkabaleseti ráta (1000 főre) a munkaszerződés időtartama szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Az így kapott grafikon alapján látható, hogy ezer munkavállalóra vonatkoztatva a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottakhoz képest a részmunkaidősben

³⁸⁵ Forrás: lakossági munkaerő-felmérés, KSH. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html

foglalkoztatottaknál mindhárom évben kevesebb munkabaleset történt. Ez meglepő eredmény, hiszen előzetes feltevésünk szerint és a nemzetközi tapasztalatok alapján az atipikus foglalkoztatást gondoltuk veszélyesebbnek. Ezek az adatok a bejelentett munkabalesetek alapján állnak rendelkezésre így, ha valamelyik csoportban nagy arányban fordul elő, hogy nem jelentik be a baleseteket, akkor az adatok félrevezetőek lehetnek. A további vizsgálat érdekében nemek szerinti bontásban is megnéztük a baleseti rátákat.



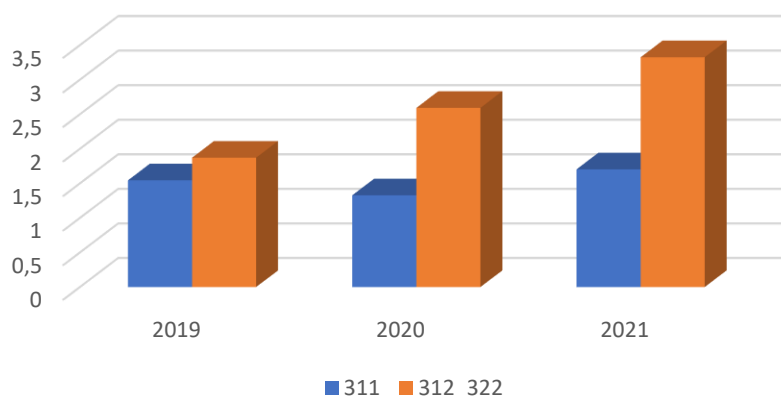
11. grafikon. Munkabaleseti ráta (1000 főre) a munkaszerződés időtartama és nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Az így kapott adatok alapján már kissé árnyaltabb a kép, hiszen az is megállapítható, hogy míg a férfiak esetében a részmunkaidőben foglalkoztatottak baleseti rátája folyamatosan kevesebb, mint a fele a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottaknál tapasztalható képest, addig a nők esetében már a részmunkaidőben foglalkoztatottak rátája a magasabb.

A férfiak esetében tehát 1000 munkavállalóra számítva fele annyi baleset történik az atipikus részmunkaidős munkaviszonyban állók körében, mint a tipikus munkaviszonyokban.

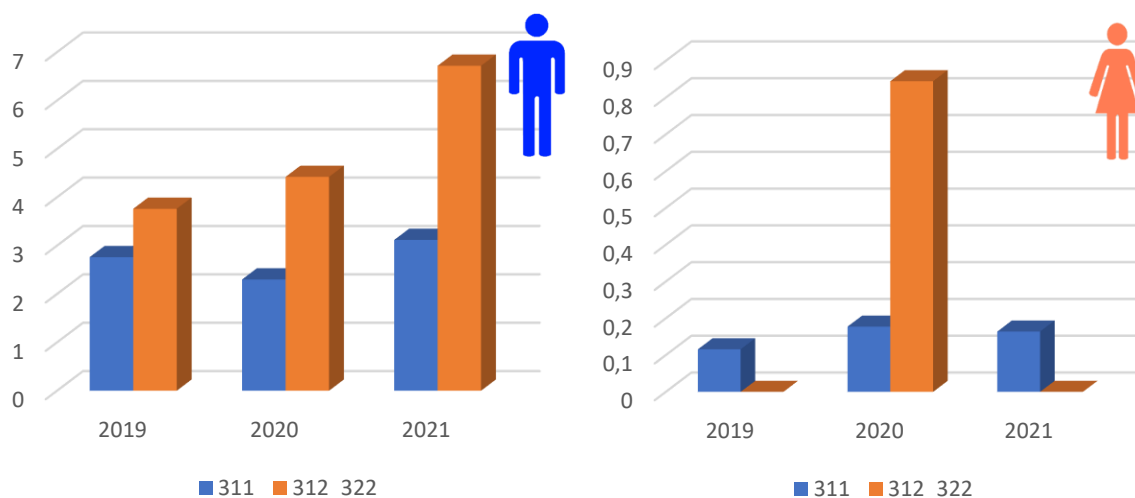
A munkahelyek veszélyességét nem csak az éves baleseti szám, hanem a súlyos munkabalesetek aránya is mutatja. Ráadásul azt is figyelembe vehetjük, hogy a súlyos következményekkel járó baleseteket sokkal nehezebb eltitkolni, ezért általában ez a mutató pontosabb, azaz nagyobb arányban történik meg a bejelentésük.

Mindezekre tekintettel a munkabalesetek súlyosság szerinti eloszlásánál külön megvizsgáltuk a halálos kimenetelű munkabalesetek rátáját (a kis számok miatt itt nem ezer, hanem százezer munkavállalóra jutó halálos munkabalesetek számát képeztük).



12. grafikon. Halálos munkabaleseti ráta (100 000 főre) a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

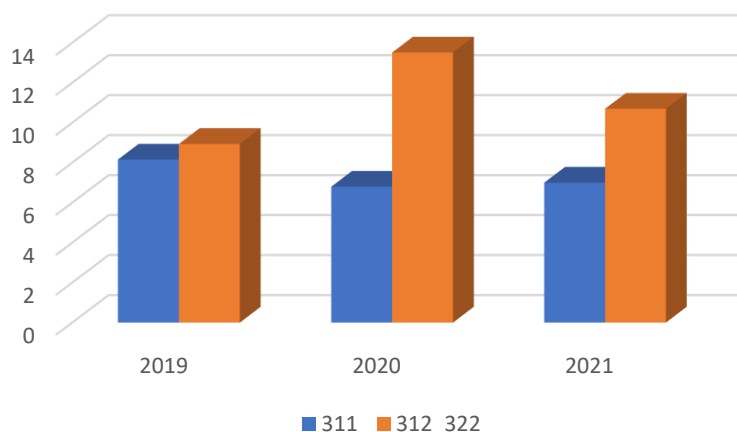
A 100 000 foglalkoztatottra vonatkoztatott halálos kimenetelű munkabalesetek adataiból az eddigieknek kissé ellentmondóan az állapítottuk meg, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében sokkal gyakoribbak a legsúlyosabb következménnyel járó balesetek. Ezt a mutatót is ábrázoltuk nemek szerinti bontásban.



13. grafikon. Halálos munkabaleseti ráta (100 000 főre) nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 11. grafikon alapján azt láthattuk, hogy a férfiak esetében a munkabaleseti ráta értéke fele akkora a részmunkaidőben foglalkoztatottaknál, mint a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottak esetében. Ezzel szemben a 13. grafikon férfiakra vonatkozó halálos munkabaleseti ráta adatai ennek az ellenkezőjét mutatják. Átlagosan kétszer akkora gyakorisággal fordul elő halálos kimenetelű munkabaleset a férfiaknál az atipikus részmunkaidős munkaviszonyban dolgozók körében.

A halálos munkabalesetek száma szerencsére alacsony, ezért megvizsgáltuk az ennél nagyobb számban előforduló súlyosnak minősített munkabalesetek arányait is.



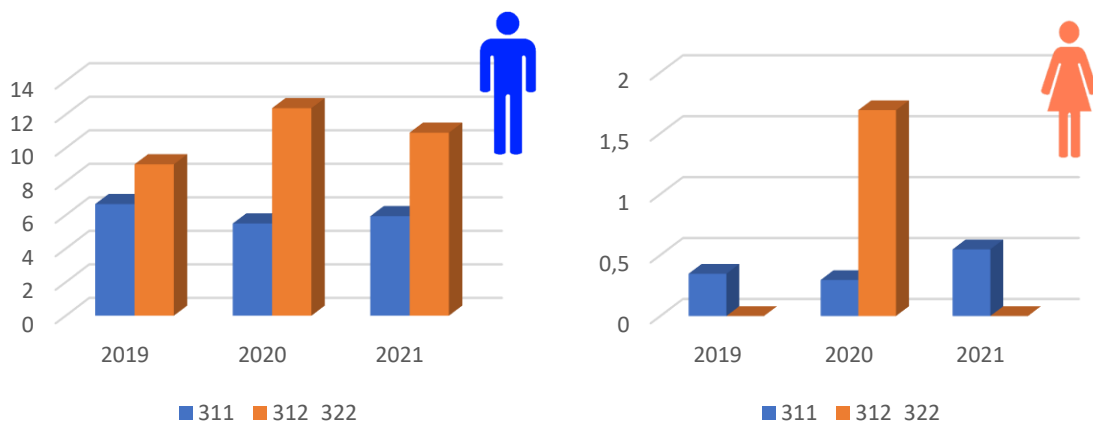
14. grafikon. Súlyos munkabaleseti ráta (100 000 főre) a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek³⁸⁶ számát is 100 000 munkavállalóra vonatkoztatva vizsgáltuk. Itt is az állapítható meg, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a létszámhoz képest arányosítva sokkal nagyobb számban fordulnak elő súlyos következménnyel járó balesetek.

³⁸⁶ Súlyos az a munkabaleset, amely:

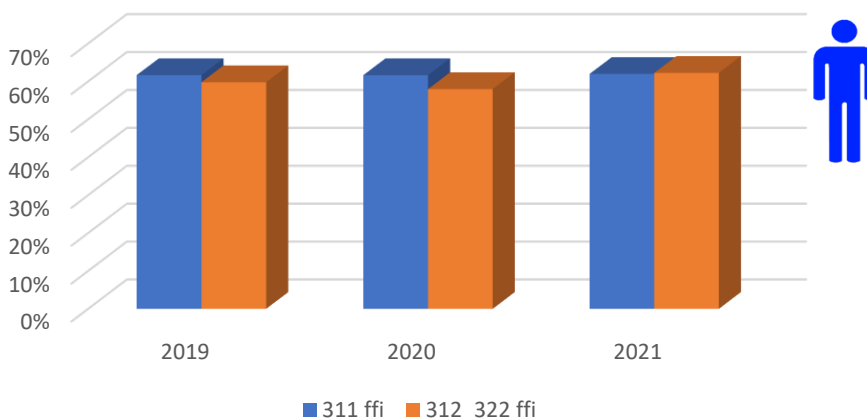
a) a sérült halálát (halálos munkabaleset az a baleset is, amelynek bekövetkezésétől számított egy éven belül a sérült orvosi szakvélemény szerint a balesettel összefüggésben életét veszítette), magzata vagy újszülöttje halálát, önálló életvezetését gátló maradandó károsodását okozta,

Nemek szerinti bontásban ábrázolva ezt a mutatót, az előzőekhez hasonlóan megállapítható, hogy a férfiak esetében sokkal magasabb értékek tapasztalhatók. Ellenben a nők esetében az atipikus részmunkaidős munkaviszonyban (312 és 322-es csoportban) az alacsony esetszámok miatt (2019-ben és 2021-ben nem volt, illetve 2020-ban két súlyos baleset volt) a tendenciák nem értékelhetőek.



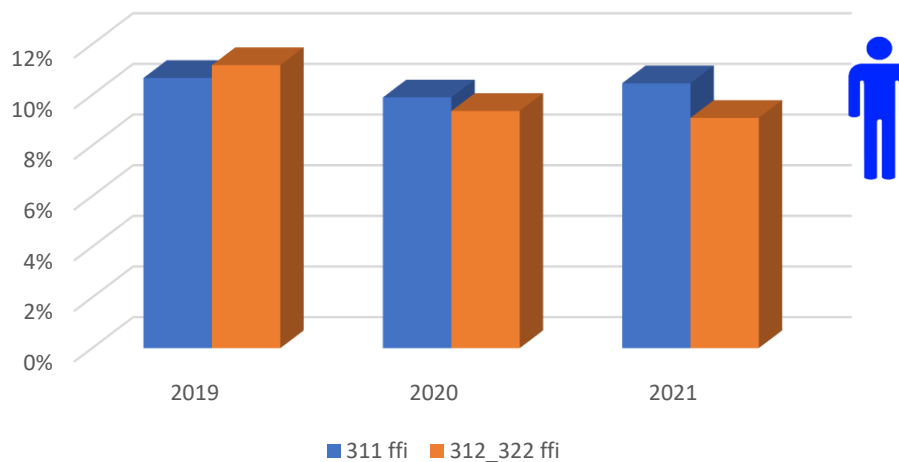
15. grafikon. Súlyos munkabaleseti ráta (100 000 főre) nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők vizsgálata alapján az alábbi összehasonlításokat tettük a részmunkaidőben foglalkoztatott sérültek baleseteit vizsgálva. Külön vettük a férfiakat és a nőket és három tényezőt emeltünk ki: a figyelmetlenséget, a fegyelmezetlenséget és a gyakorlat hiányát. Ezeket a balesethez vezető tényezőket éves bontásban tekintettük át.

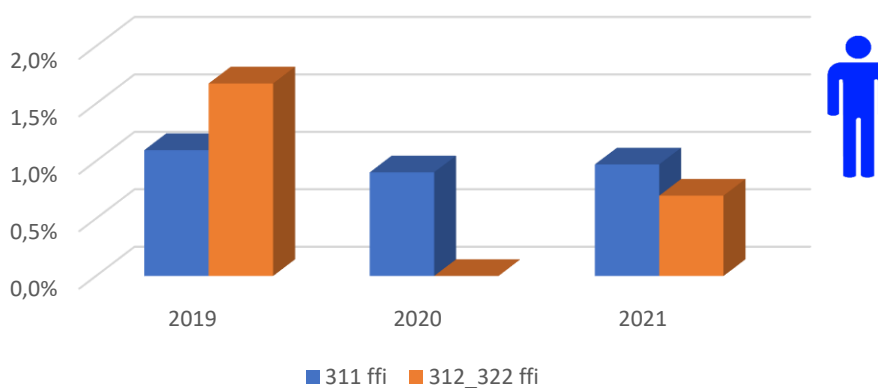


16. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

- b) valamely érzékszerv, érzékelőképesség, illetve a reprodukciós képesség elvesztését vagy jelentős mértékű károsodását okozta;
- c) orvosi vélemény szerint életveszélyes sérülést, egészségkárosodást okozott,
- d) hüvelykujj vagy kéz, láb két vagy több ujjá nagyobb részének elvesztését, továbbá ennél súlyosabb csonttörést okozott, illetve,
- e) beszélnőképesség elvesztését vagy feltűnő eltorzulást, bénulást, illetőleg elme zavart okozott



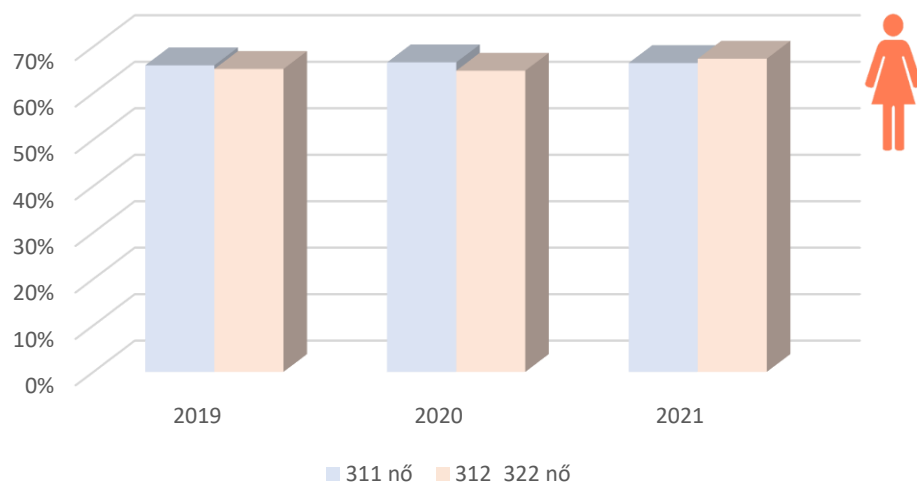
17. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021



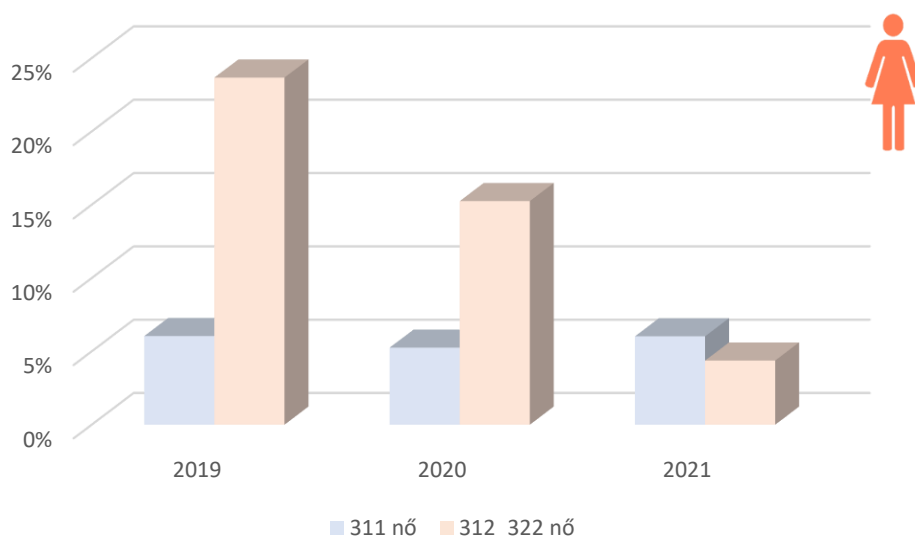
18. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 16-18. grafikonok alapján megállapítható, hogy a férfiaknál a figyelmetlenség a balesetek kb. 60%-ában, közel azonos arányban játszik szerepet a bekövetkezett balesetek során, függetlenül attól, hogy tipikus vagy atipikus munkaviszonyban foglalkoztatták.. A fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya is kb. azonos mindkét csoportnál, a gyakorlatlanság pedig nem jellemző, és a kis esetszám miatt egyébként is kevésbé értékelhető.

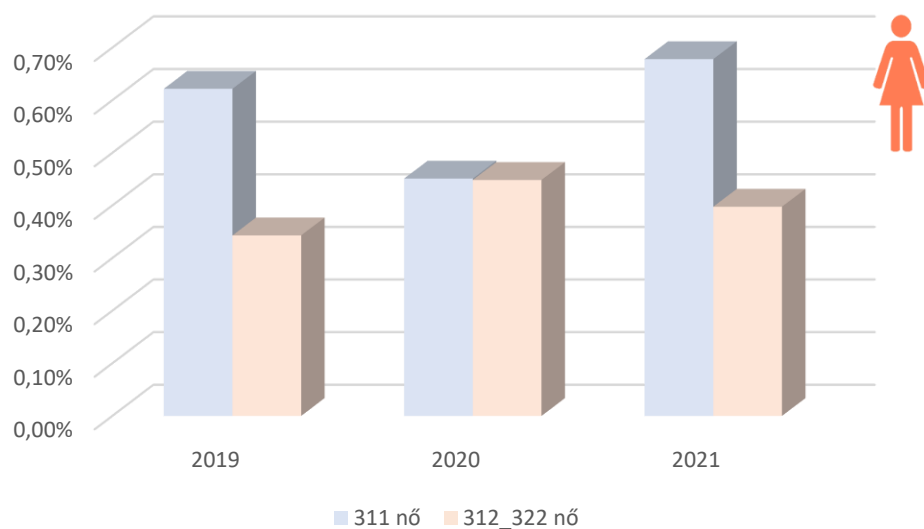
Ugyanezeket a személyi tényezőket a nőknél is megvizsgáltuk.



19. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021



20. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021



21. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 19-21. grafikonokat szemügyre véve megállapíthatjuk, hogy a figyelmetlenség a nőknél is a férfiakéhoz hasonlóan alakul. Ez a tényező a balesetek kb. 65%-ában játszik szerepet mindkét foglalkoztatás esetében, a hagyományos és az atipikus részmunkaidős esetében is. A figyelmetlenség meglehetősen érdekesen alakult, hiszen míg 2019-ben az atipikus részmunkaidősben foglalkoztatott nőknél bekövetkezett munkabalesetek közel felénél ez a tényező játszott szerepet, addig a következő években ez csökkent, és 2021-re már 5% alatti érték volt regisztrálható. A gyakorlatlanság miatt bekövetkezett balesetek száma pedig folyamatosan 1% alatt van mindkét csoportnál. Ezekből a statisztikákból tehát megalapozott következtetéseket nem lehet levonni, illetve összefüggéseket nem tudunk felmutatni.

Foglalkoztatási jogviszony III.

A foglalkoztatási jogviszony alapján további két csoportot képeztünk az alábbiak szerint:

1. csoport (tipikus, vagy határozatlan idejű munkaviszony)

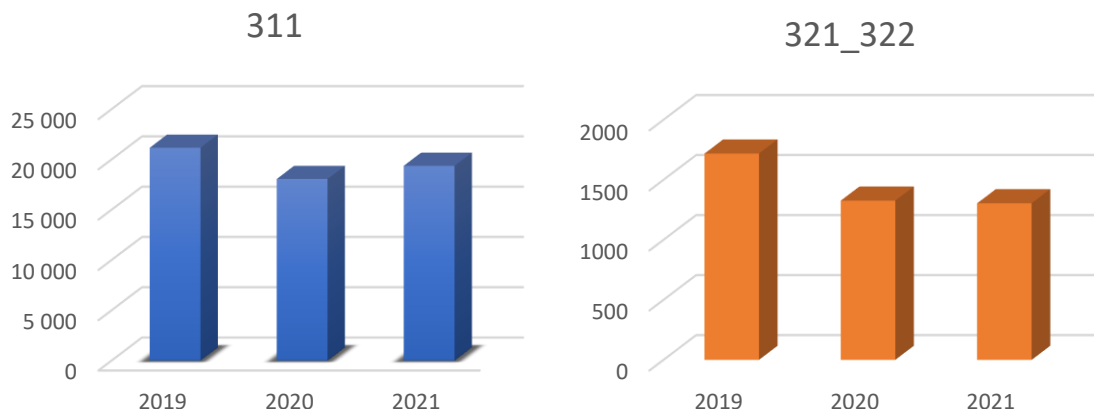
311 Teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

2. csoport (atipikus határozott idejű munkaviszony)

321 Teljes munkaidős, ideiglenes munkaviszonnyal (határozott idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

322 Részmunkaidős, ideiglenes munkaviszonnyal (határozott idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

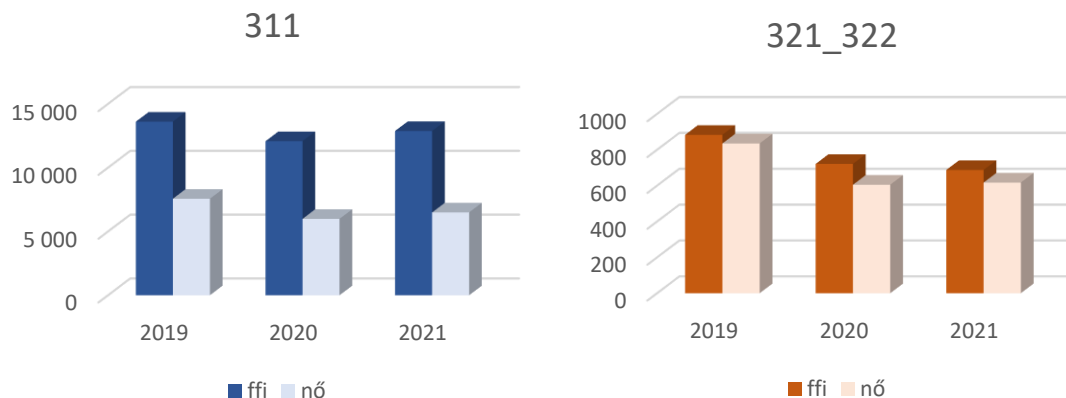
Az összes munkabalesetet tekintve a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottak (311), illetve a teljes vagy részmunkaidős ideiglenes munkaviszonnyal rendelkezők (321 és 322) adatait az 21. grafikon szemlélteti a 2019-2021-es időszakban.



22. grafikon. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A 22. grafikonból látható, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatottak esetében (311-es alkalmazotti viszonykódhoz tartozó csoportban) az évek során folyamatosan több, mint tízszer annyi baleset történik évente, mint a határozott időre létrejött munkaviszonyokban (321 és 322-es kódhoz tartozó alkalmazotti viszonyban).

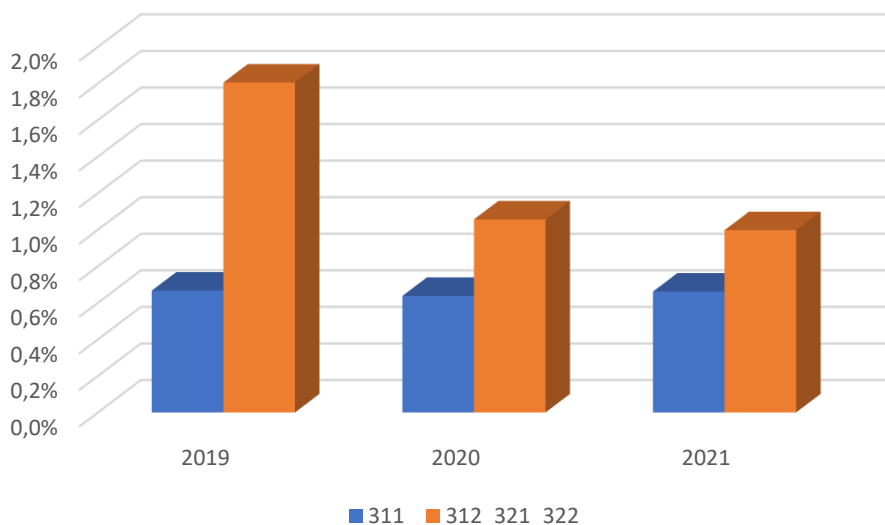
A munkabalesetek nemek szerinti bontásából pedig az tűnik ki, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyban (311-es alkalmazotti viszonykódhoz tartozó csoportban) több év vonatkozásában is kétszer annyi balesetet szenvednek el a férfiak, mint a nők. A határozott ideje munkaviszonyban is nagyobb a férfiak körében bekövetkezett munkabalesetek száma, de sokkal kisebb mértékű az eltérés.



23. grafikon. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A két csoportba tartozó munkavállalói létszámok ismerete nélkül azonban ebből nem következtethetünk még egyértelműen arra, hogy a nők tekintetében esetleg veszélyesebbek a határozott idejű munkaviszonyban (321 és 322-es kódhoz tartozó alkalmazotti viszonyban) betöltött munkahelyek. A magasabb számnak oka lehet az is, hogy ebben a csoportban dolgozók között nagyobb a nők aránya.

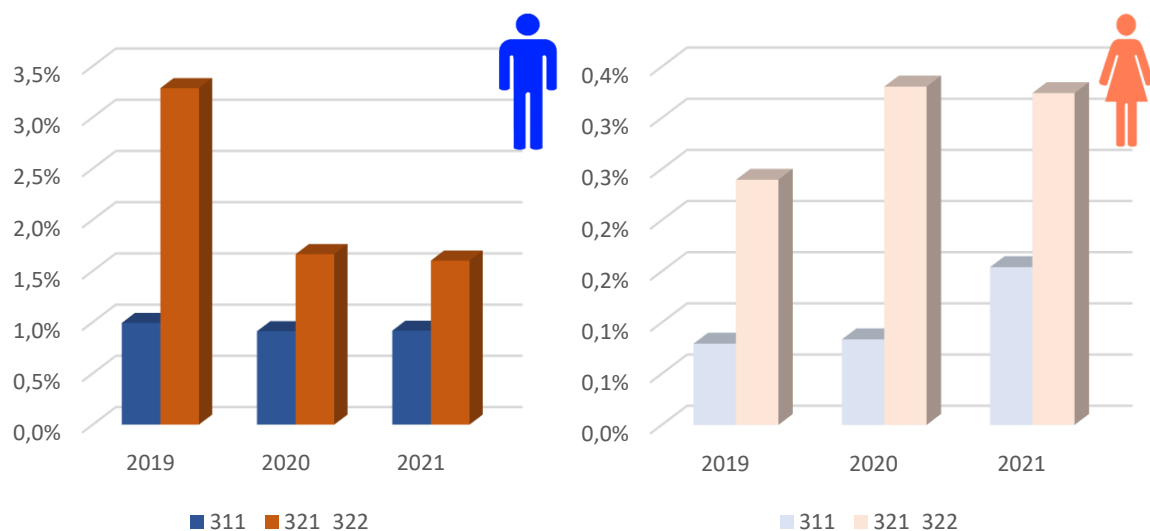
A munkahelyek veszélyességét jelző tényező lehet az is, hogy az adott csoport összes munkabalesetén belül milyen arányban következnek be súlyosan minősülő esetek, ezért ezt az alábbi grafikonon ábrázoltuk



24. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek százalékos arányának ábrázolásával jól látható, hogy a határozott idejű munkaviszonyban (321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban) mindhárom évben magasabb volt a súlyosan minősülő munkabalesetek aránya, mint a határozatlan idejű hagyományos munkaviszonyban (311-es csoportban). Az is megfigyelhető, hogy ez az eltérés csökkenő tendenciát mutat.

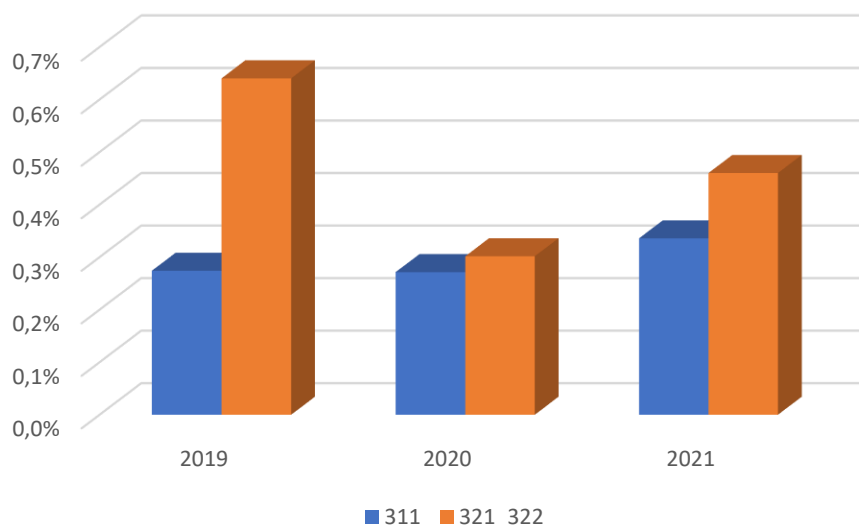
A további elemzés érdekében a súlyos balesetek arányát nemek szerinti bontásban is megvizsgáltuk.



25. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban nemek szerinti bontásban, 2019-2021

Az így nyert adatokból kiderül, hogy mindkét nemnél a határozatlan idejű munkaviszonyban (321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban) sokkal magasabb, esetenként háromszorosa, a súlyosan minősülő munkabalesetek aránya.

A halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor pedig még az is megállapítható, hogy minden évben a legsúlyosabb következményekkel járó esetek aránya nagyobb az a határozott idejű munkaviszonyban állók körében (321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban), mint a hagyományos munkaviszonyban állók esetében (311-esnél).



26. grafikon. A halálos kimenetelű munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Foglalkoztatási jogviszony IV.

A foglalkoztatási jogviszony alapján megvizsgáltuk a *gyakornoki idő alatt végzett munkák jellegzetességeit* is. Ennek érdekében az összehasonlításhoz az alábbiak szerint képeztük a két csoportot:

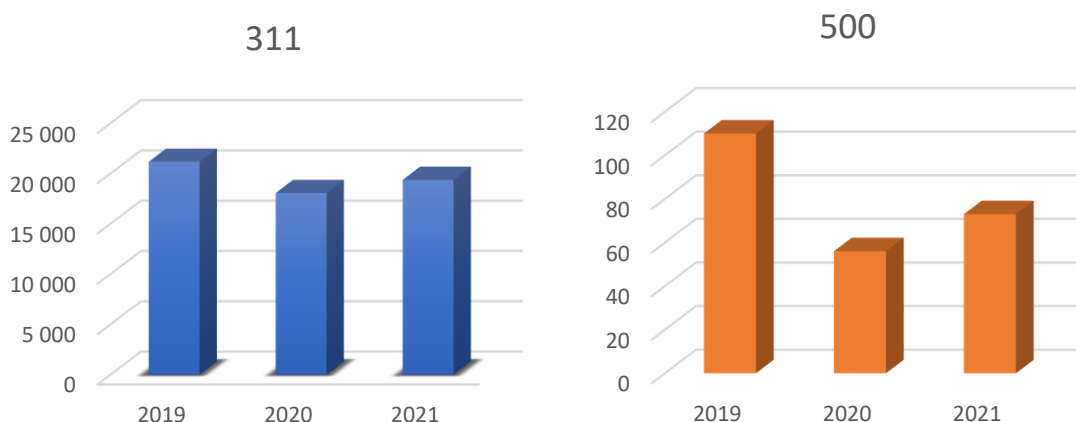
1. csoport (tipikus, vagy hagyományos munkaviszony)

311 Teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazott

2. csoport (atipikus, tanulói vagy hallgatói jogviszony)

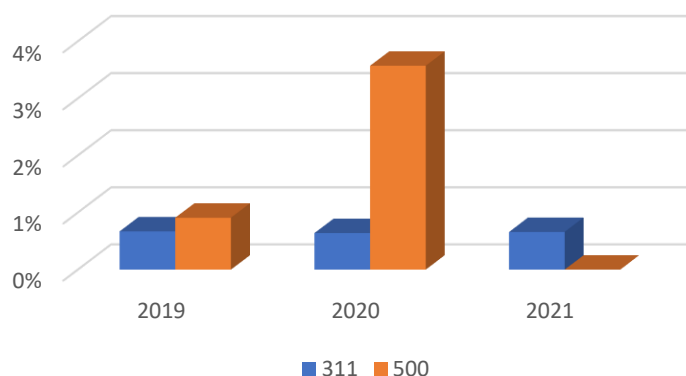
500 Tanuló vagy hallgató (szakmai, gyakorlati képzés esetén)

Az utóbbi három évben bekövetkezett teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal (határozatlan idejű munkaszerződéssel) rendelkező alkalmazottak körében regisztrált, illetve gyakornoki munkakörben bekövetkezett munkabalesetek számát az alábbi grafikon mutatja:



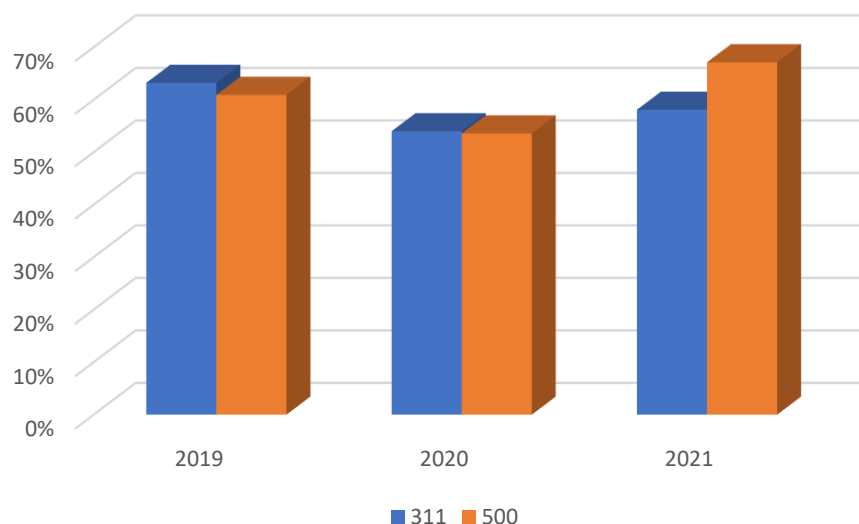
27. grafikon. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek számának változása mutatja, hogy a COVID-19 világjárvány következtében visszaeső termelés érezhető, és hasonló hatással volt a munkabalesetek számára mindkét csoportban.



28. grafikon. A súlyos munkabalesetek százalékos arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

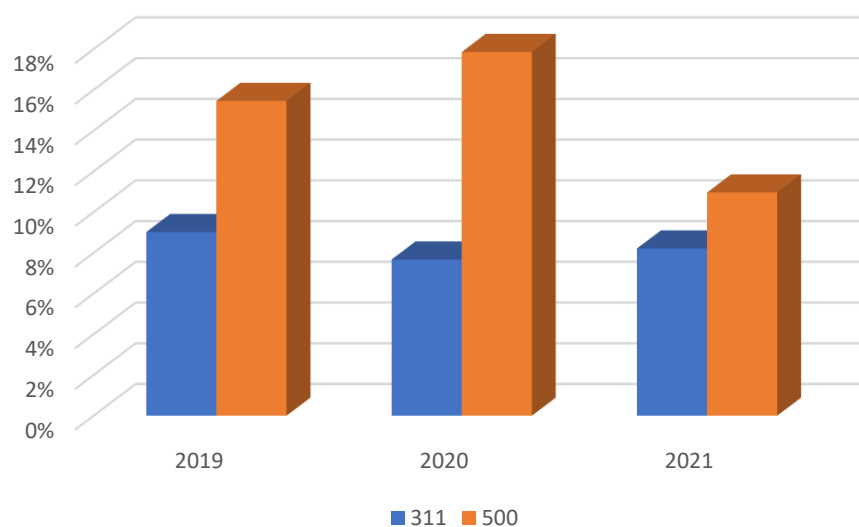
A 28. grafikonból megállapítható, hogy a tipikus munkahelyeken történt összes munkabalesethez viszonyítva a súlyos esetek aránya stabilan 0,64-0,67% érték körül mozog. A gyakornokokra vonatkozóan azonban ennél hol nagyobb, hol kisebb érték mérhető, ez a nagy szórás valószínűleg az esetek kis számának köszönhető, illetve emiatt ezekből konkrét következtetés nem vonható le. A gyakornoki alkalmazotti viszony jellegzetességéből fakadóan külön vizsgáltuk a munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezőket a sérült személyre vonatkozóan. Ennek elemzése érdekében is a gyakornokok körében bekövetkezett balesetek eloszlását az összes munkabaleset vonatkozásában összehasonlítva ábrázoltuk.



29. grafikon. A sérült személy figyelmetlensége miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

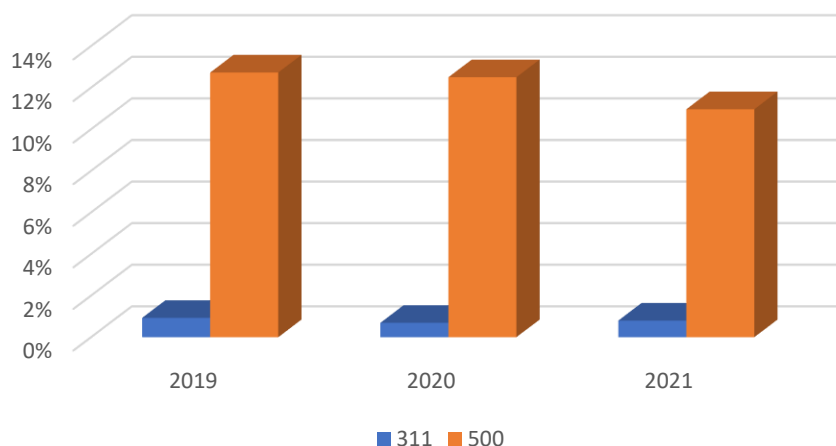
A sérült személy figyelmetlensége, mint vezető baleseti ok mind a hagyományos munkaviszonyban állók (311-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban), mind pedig a gyakornoki munkaviszonyban állók körében.

A tipikus munkavégzés közbeni balesetekhez képest 2019-ben és 2020-ban kevesebb, de 2021-ben több baleset következett be a gyakornokoknál ebből az okból.



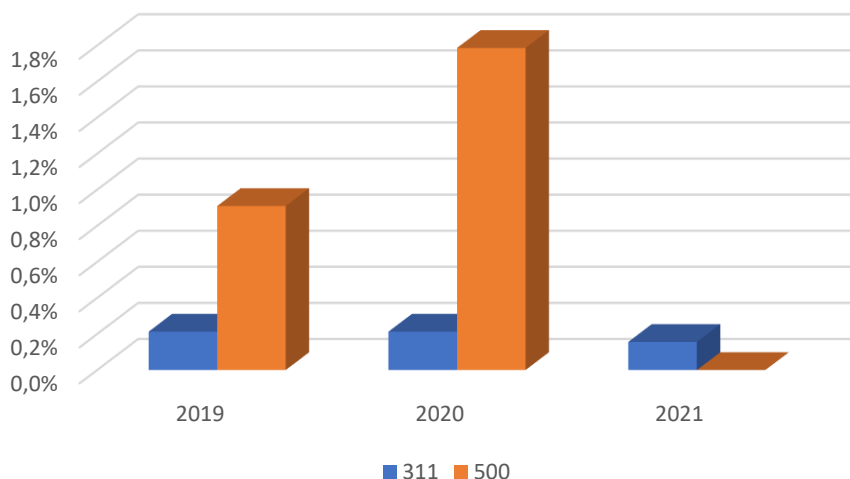
30. grafikon. A sérült személy fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A gyakornok körében 2019-ben 17, 2020-ban 10, 2021-ben pedig 8 esetben történt baleset a sérült fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása miatt. Ezek a viszonylag kis esetszámok messzemenő következtetésekre nem alkalmasak, de a 30. grafikonból azért jól látható, hogy ez a személyi tényező jellemzőbben fordul elő a gyakornokok körében, mint általában.



31. grafikon. A sérült személy gyakorlatlansága miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

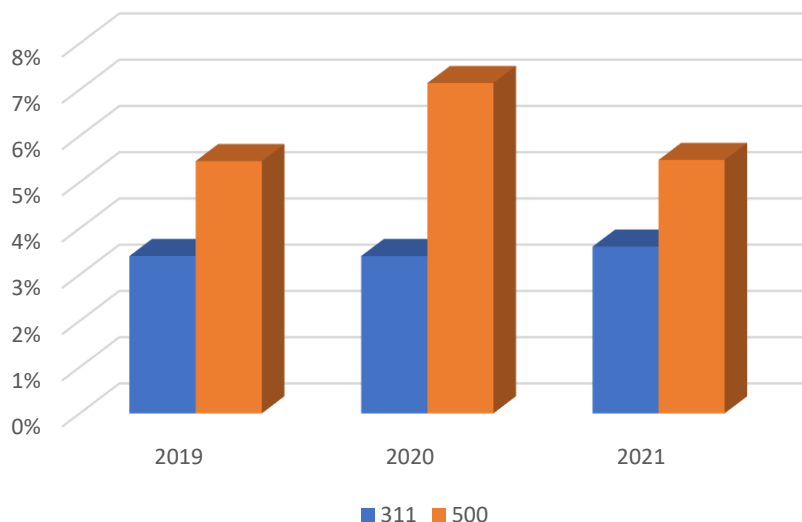
Még inkább szembeütő ez a különbség a „gyakorlatlanság”, mint a balesetben szerepet játszó személyi tényező vizsgálatakor. Habár a gyakornokok esetében itt is kevés az esetszám (2019-ben 14, 2020-ban 7, 2021-ben pedig 8 eset volt), de az arányok tekintetében óriási a különbség az általános esetekhez képest. Míg a hagyományos munkaviszonyban (311-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportban) a munkabalesetek alig egy százalékánál fordul elő ez az ok, addig a gyakornokok esetében több, mint tízszeres gyakorisággal (11-13%) szerepel ez a személyi tényező a baleset okaként.



32. grafikon. A sérült személy képzetlensége, szakképzetlensége miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

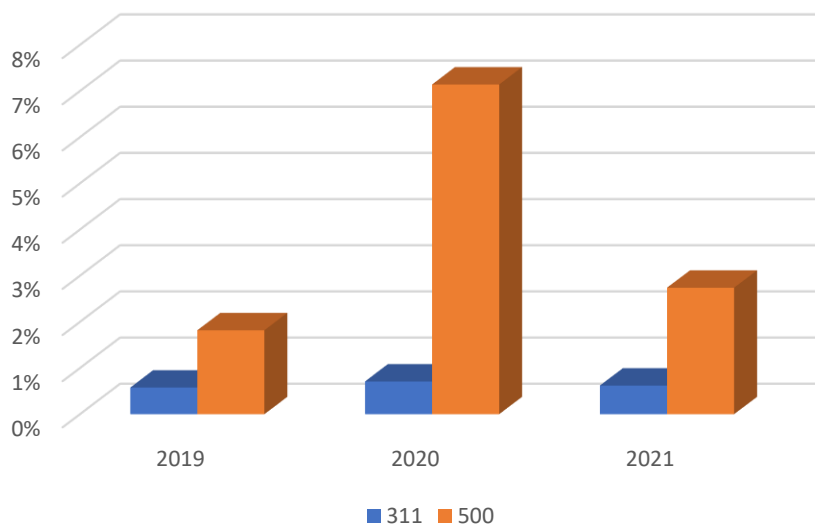
A nem megfelelő képzettség miatt bekövetkező balesetek esetében hasonló eredményt vártunk, mint a gyakorlatlanság miatt bekövetkezőknél, de az esetszámok nagyon kis száma miatt ez statisztikai adatokkal nem igazolható.

A figyelmetlenség, a fegyelmezetlenség vagy a gyakorlatlanság könnyen vezethet az egyéni védőeszközök nem megfelelő használatához, ezért ezt a mutatót is megvizsgáltuk.



33. grafikon. A munkabalesetek arányai, a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, amikor az egyéni védőeszköz alkalmas volt, de nem használták, 2019-2021

A grafikonból kiolvasható, hogy 1,5-2-szeres arányban gyakrabban fordul elő a gyakornokok esetében, hogy rendelkezésre állt az alkalmas egyéni védőeszköz, de a sérült azt nem használta.



34. grafikon. A munkabalesetek aránya, amikor az egyéni védőeszköz szükséges volt, a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, de nem állt rendelkezésre, 2019-2021

Hasonló következtetés vonható le azokban az esetekben is, amikor a munkabaleset bekövetkezésekor az egyéni védőeszköz szükséges volt, de nem állt rendelkezésre.

5.1.2. A foglalkoztatási jogviszony jellege (B/13)

A „13. A foglalkoztatás jellege” elnevezésű pontban felsorolt jogviszonyfajták ugyan támpontot adnak az atipikus jelleg kutatására, de a foglalkoztatási jogviszony és a jellege megkülönböztetés nem következetes, mert valójában nem megkülönböztetés, mivel ebben is rejtve van atipikus jelleg.

A tipikus és atipikus munkavégzés elhatárolására, illetve további csoportosításokra ad lehetőséget, hogy a munkabaleseti jegyzőkönyvek kitöltése során a sérült munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának egy másik felosztás szerinti jellegét kifejező kódszámot is be kell írni az 1. számú függelékben foglaltak szerint:

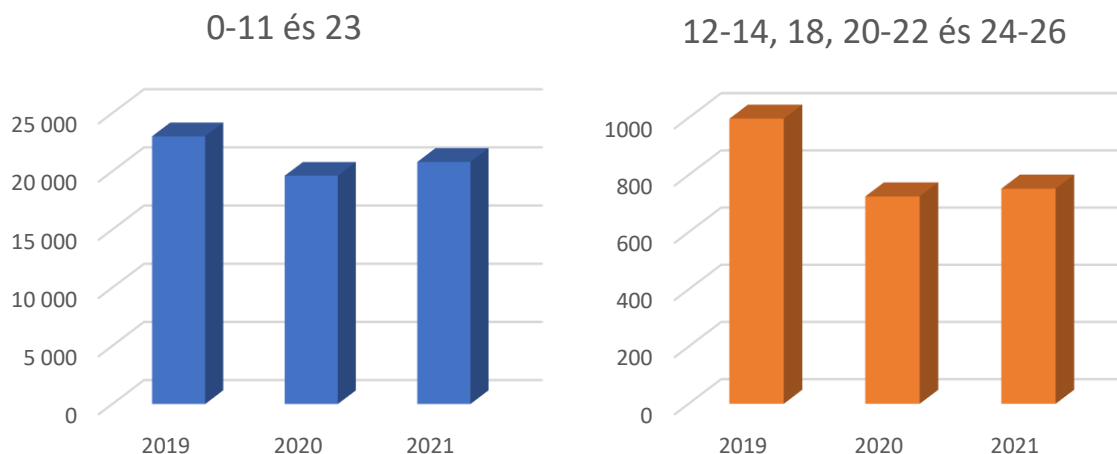
A fentiekből jól látható, hogy amennyiben a köztisztviselő távmunkát végző és egyben határozott időre és részmunkaidőre kinevezett, akkor az atipikus jellegek halmozódása nem állapítható meg. Csoportképző ismérvként a tipikus vagy hagyományos jogviszony kategóriájába kerülhet, holott a tényleges munkavégzés alapján atipikus csoportba tartozna.

Foglalkoztatás jellege I.

A foglalkoztatás jellege alapján elsőként az alábbi két csoportot képeztük (értelemszerűen a felsorolásban szereplő számok nem sorszámok, hanem kódszámokat jelölnek)

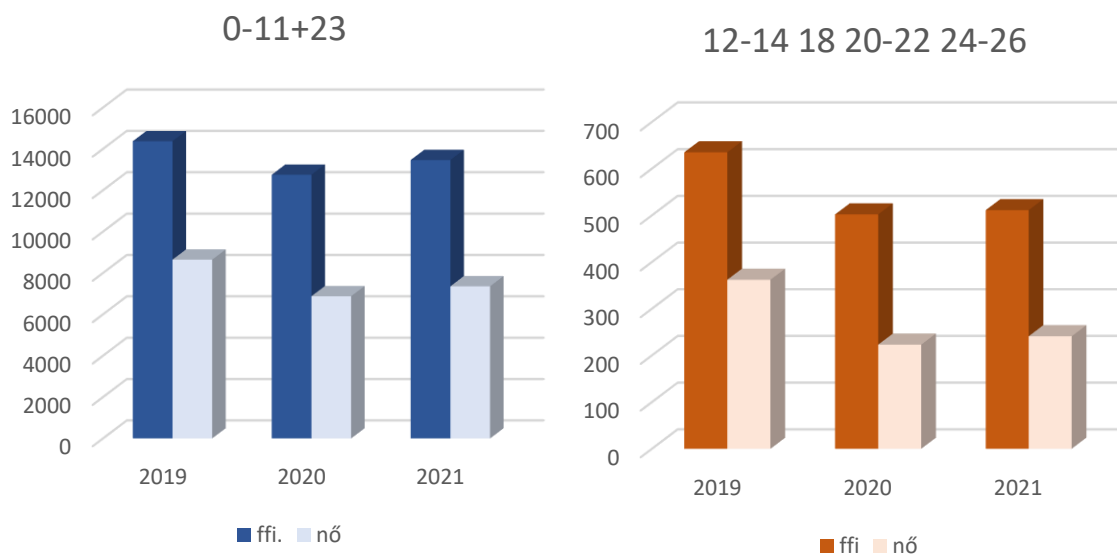
1. csoport (tipikus vagy hagyományos foglalkoztatási jogviszony)
 - 01 Munkaviszony (kivéve: a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített fogl. keretében történő munkavégzés)
 - 02 Közfoglalkoztatási jogviszony
 - 03 Kormányzati szolgálati jogviszony
 - 04 Állami szolgálati jogviszony
 - 05 Közsolgálati jogviszony
 - 06 Közalkalmazotti jogviszony
 - 07 Bíró szolgálati jogviszony
 - 08 Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya
 - 09 Ügyészségi szolgálati jogviszony
 - 10 Rendvédelmi és katonai feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonya
 - 11 Szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszony
 - 23 Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
2. csoport (atipikus foglalkoztatási jogviszony)
 - 12 Szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során végzett munka
 - 13 Tanulószerződés alapján végzett munka
 - 14 Hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során végzett munka
 - 18 Közérdekű önkéntes tevékenység
 - 20 Távmunkavégzés
 - 21 Bedolgozói munkaviszony
 - 22 Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
 - 24 Munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka
 - 25 Szociális szövetkezetben tagi munkavégzési jogviszony
 - 26 Iskolaszövetkezetben külső szolgáltatás teljesítésére irányuló megállapodás alapján történő személyes közreműködés

Az összes munkabalesetet tekintve a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyban (0-11 és 23-as kategóriákban) dolgozók, illetve az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriákban) dolgozók adatait az 33. grafikon szemlélteti a 2019-2021-es időszakban.



35. grafikon. A munkabalesetek száma a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A 35. grafikonból látható, hogy az első csoportban évente 20.000 körüli, míg a második csoport esetén évi 1000, illetve annál is alacsonyabb számú munkabalesetet regisztrálnak. Ez egyértelműen a két csoportban dolgozók létszámkülönbségének tudható be. Az is kiolvasható, hogy az esetszámok tekintetében a COVID-19 világjárvány hatására arányaiban nagyobb mértékű volt a csökkenés a második csoportban, ami jelentheti azt, hogy az atipikus foglalkoztatásra jelentősebb hatással volt a pandémia.

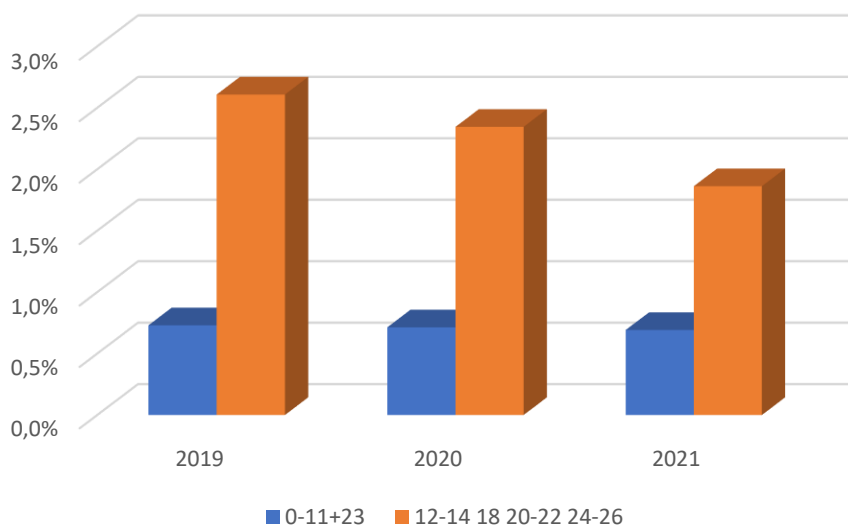


36. grafikon. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek nemek szerinti bontásából kitűnik, hogy mindkét csoportban a nők körében bekövetkezett munkabalesetek száma minden évben kisebb és általában az összes baleset 30-40%-át teszi ki.

A két csoportba tartozó munkavállalói létszámokat azonban itt sem ismerjük, így a sokkal több információt adó létszámarányos ráták számítására nincs lehetőség.

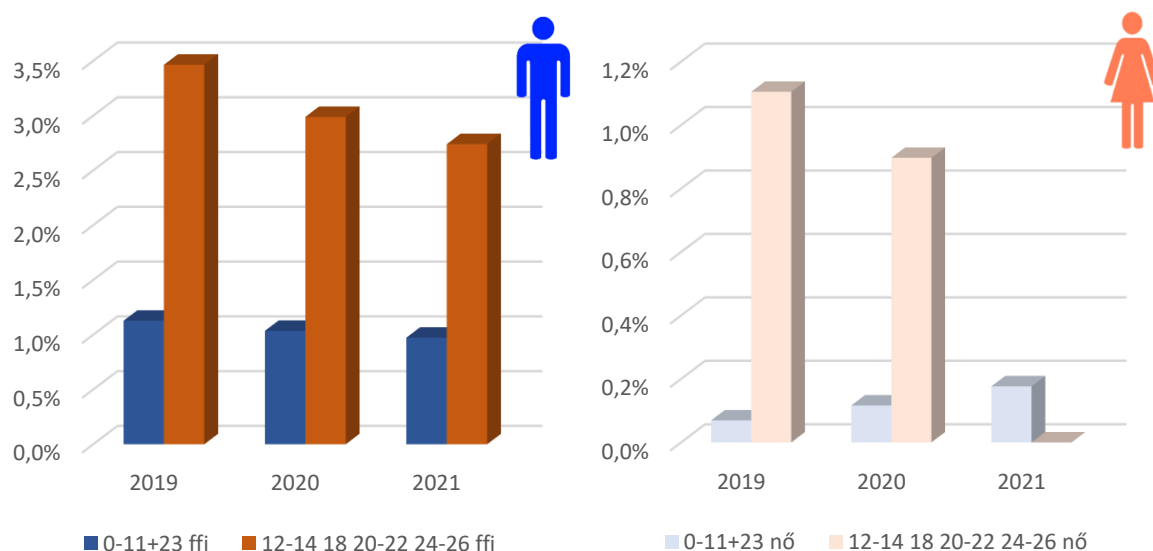
A munkahelyek veszélyességét jelző tényező, hogy az adott csoport összes munkabalesetén belül milyen arányban következnek be súlyosnak minősülő esetek.



37. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek százalékos arányai alapján látszik, hogy az atipikus foglalkoztatási (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti) jogviszonyban dolgozó csoportokban 2,7-3,6-szor magasabb a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, mint a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyban (0-11 és 23-as kategóriákban). Ez utalhat az atipikus jogviszonyban dolgozók magasabb munkahelyi kockázatára, de egyben arra is, hogy ezeken a munkahelyeken nagyobb mértékű a súlyosnak nem minősülő munkabalesetek aluljelentettsége.

A további elemzés érdekében a súlyos balesetek arányát nemek szerinti bontásban is megvizsgáltuk.



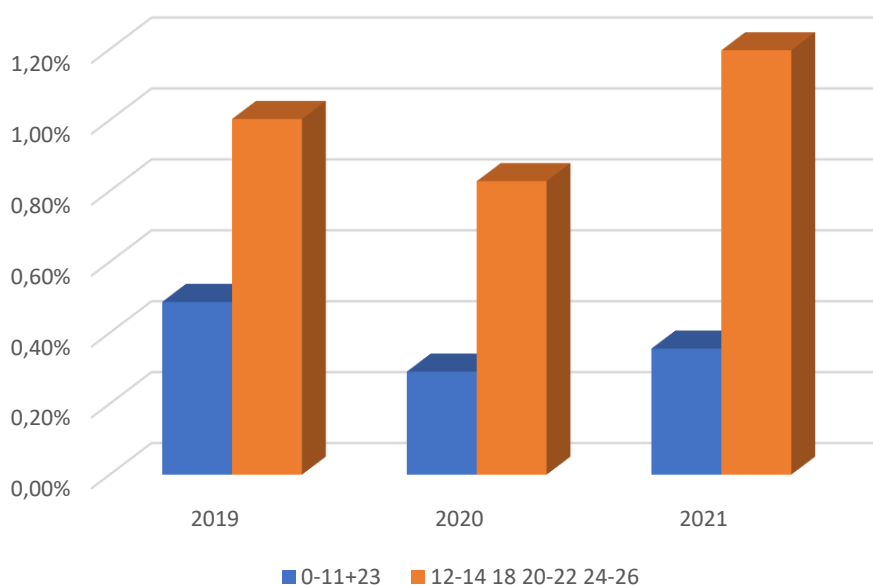
38. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A férfiak esetében mindhárom évben egyértelműen látszik, hogy az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban) dolgozók körében

bekövetkezett súlyos munkabalesetek aránya általában és tartósan sokkal nagyobb. A nőknél azonban a kis esetszámok miatt (2019-ben 4, 2020-ban 2, illetve 2021-ben nem történt súlyos baleset) ingadozás figyelhető meg, de ezzel együtt a belső arányokat tekintve itt is egyértelműen a második csoportban jellemzőbbek a súlyos munkabalesetek.

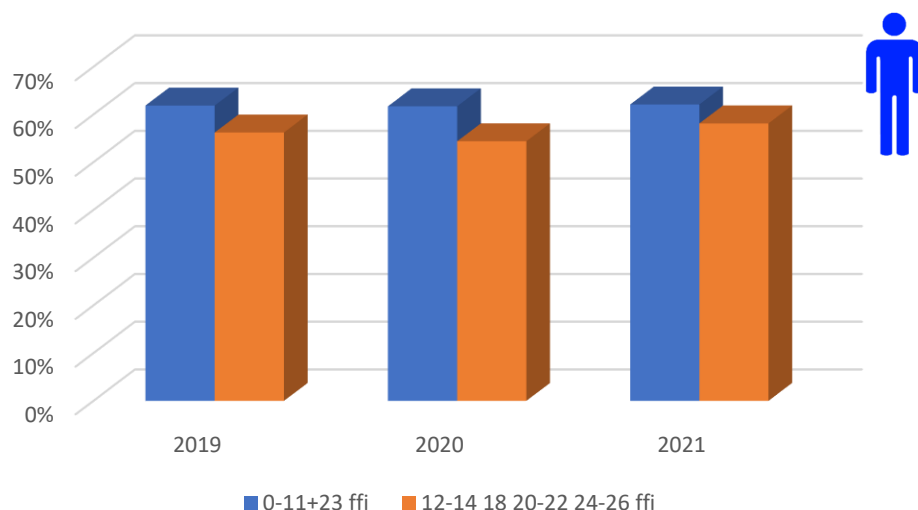
Hasonló megállapításokat tehetünk az alábbi halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor.

A munkabalesetek között közel két-háromszor gyakrabban fordul elő a legsúlyosabb következménnyel járó esetek száma az atipikus foglalkoztatás (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportok) körében. Ami megerősíti azt a feltevést, hogy az atipikus jogviszonyban dolgozók esetében jellemzőbb a nem súlyos munkabalesetek jelentésének elmulasztása, hiszen semmi sem indokolja a legsúlyosabb következményekkel járó balesetek ilyen mértékű arányeltolódását, és ezeket az eseteket nehezebb eltítkolni is.

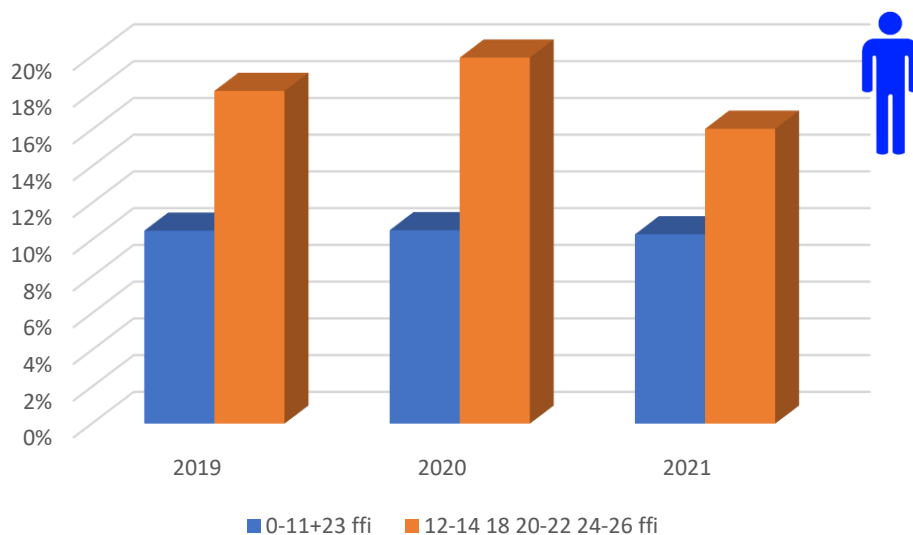


39. grafikon. A halálos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

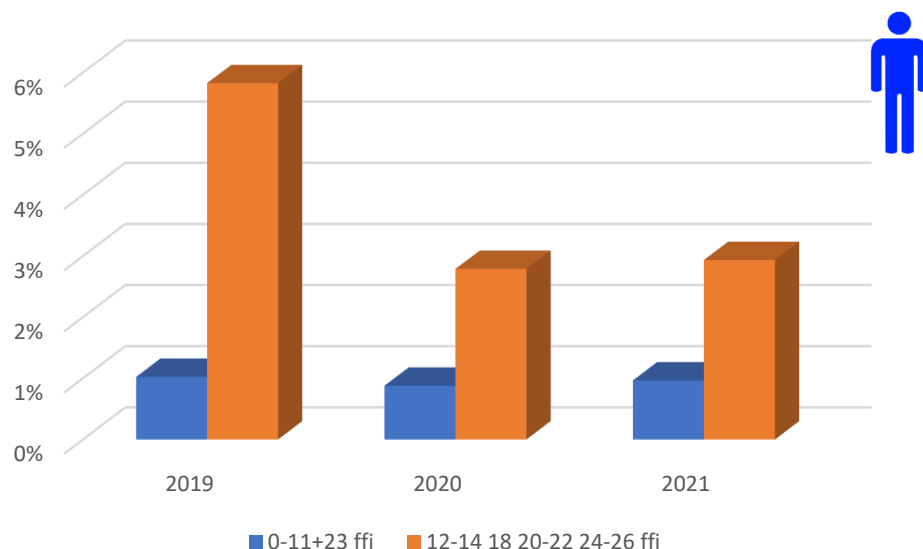
A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők vizsgálata alapján az alábbi megállapítások emelhetők ki a férfiaknál a figyelmetlenségre, a fegyelmezetlensége és a gyakorlatlanságra visszavezetett baleseteknél.



40. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



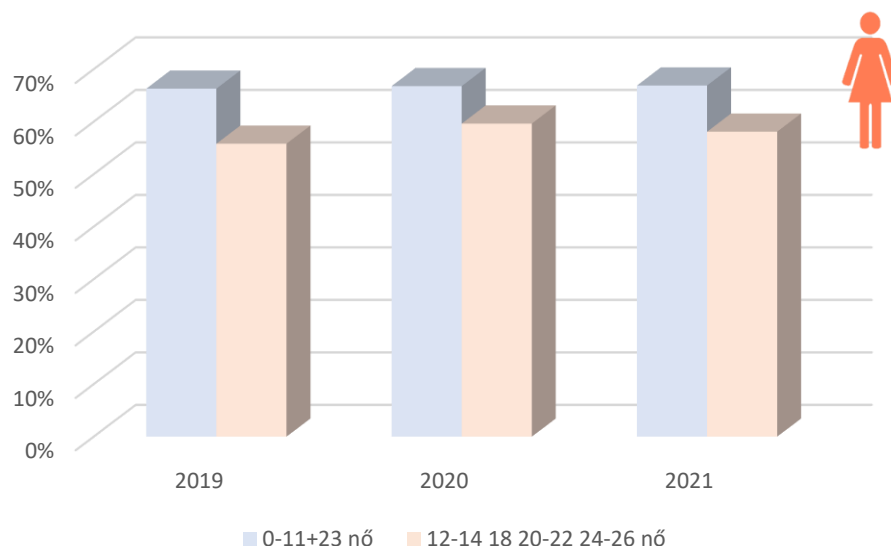
41. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



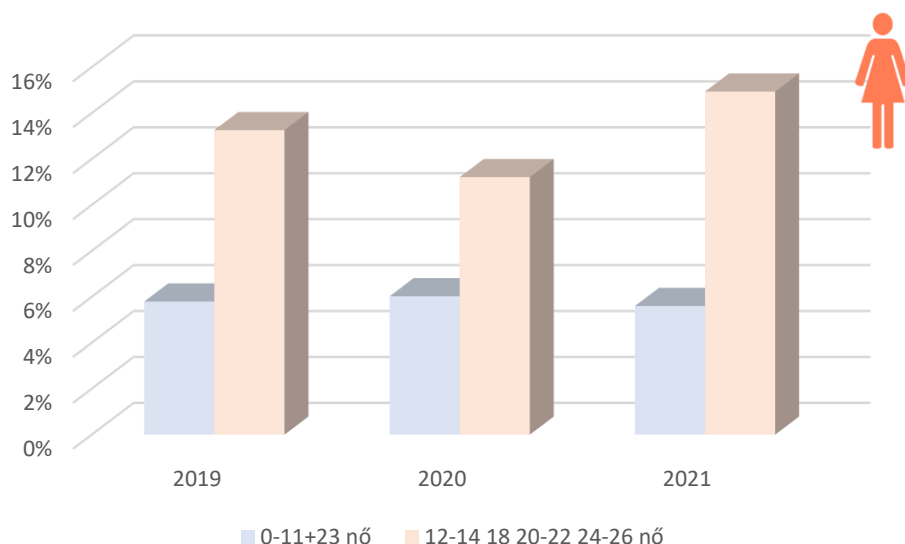
42. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A 40-42. grafikonok alapján megállapítható, hogy a figyelmetlenség kisebb arányban játszik szerepet az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozók) esetében, de ugyanakkor a fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, illetve a gyakorlatlanság arányaiban többször vezet munkabalesethez, mint a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyokban (a 0-11 és 23-as kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozók esetében).

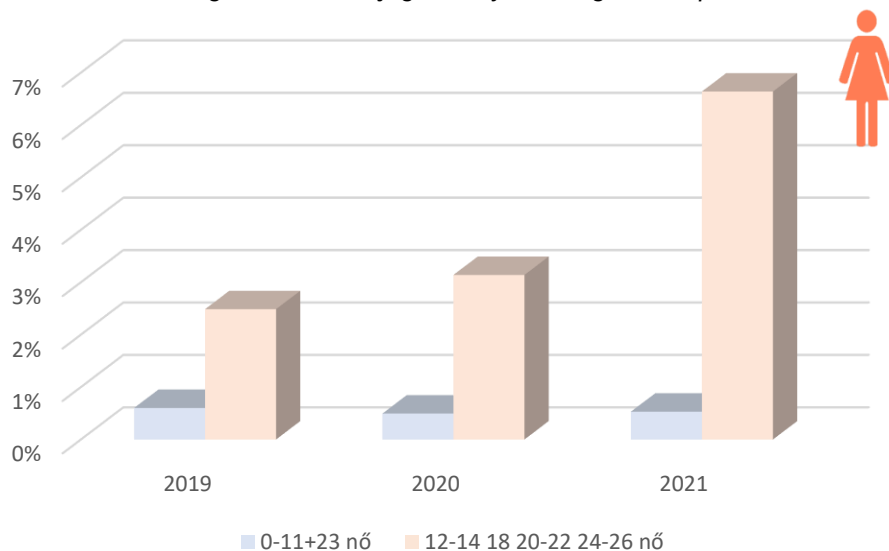
Ugyanezeket a személyi tényezőket (a figyelmetlenség, a fegyelmezetlenség és a gyakorlatlanság) a nőknél is megvizsgáltuk.



43. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



44. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



45. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

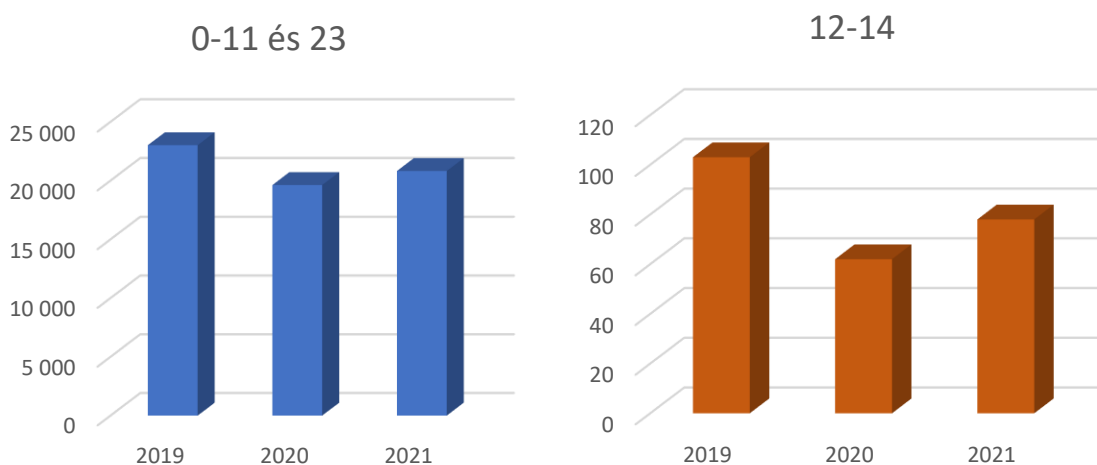
A 43-45. grafikonokat szemügyre véve megállapíthatjuk, hogy a nőknél is a férfiakéhoz hasonlóan alakulnak a munkabalesetekben szerepet játszó személyi tényezők arányai. Árnyalatnyi különbséget jelent, hogy itt méginkább nagyobb arányú az eltérés a gyakorlatlanságból származó személyi tényezők tekintetében. Pl. 2021-ben több, mint tízszer gyakrabban fordult elő ez a tényező az atipikus foglalkoztatási jogviszonyokban (12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban) dolgozó nőknél.

Foglalkoztatás jellege II.

A foglalkoztatási jogviszony alapján végzett további vizsgálat során a tanulók által végzett munkát kívántuk elemezni, ezért az újabb két csoportot úgy határoztuk meg, hogy a korábbiak szerinti tipikus foglalkoztatási jogviszonyokat, a tanulással összefüggő munkavégzésekkel hasonlítottuk össze az alábbiak szerint:

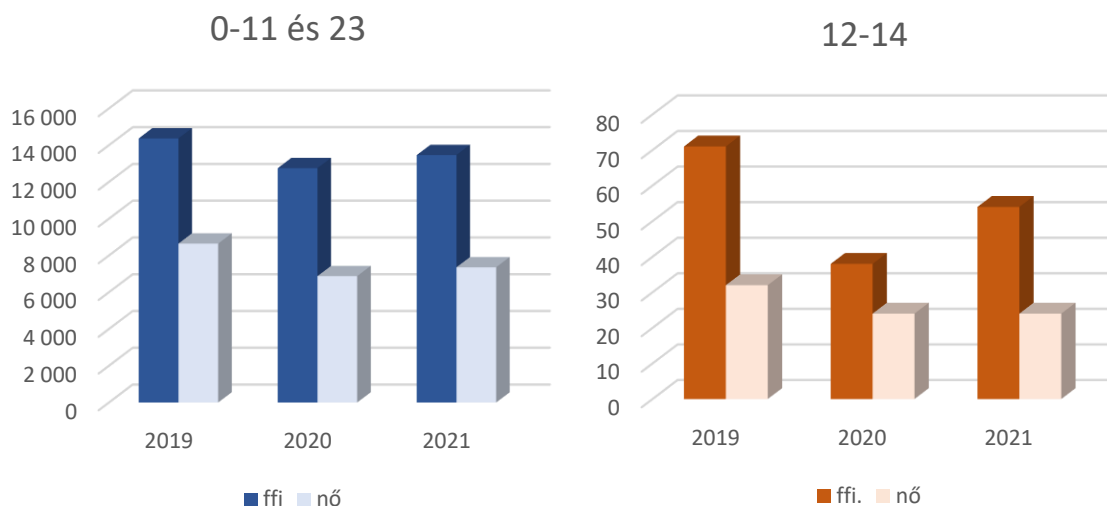
1. csoport (tipikus, hagyományos foglalkoztatási jogviszony)
 - 01 Munkaviszony (kivéve: a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés)
 - 02 Közfoglalkoztatási jogviszony
 - 03 Kormányzati szolgálati jogviszony
 - 04 Állami szolgálati jogviszony
 - 05 Közszerződéses jogviszony
 - 06 Közfoglalkoztatott jogviszony
 - 07 Bírósági szolgálati jogviszony
 - 08 Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya
 - 09 Ügyészségi szolgálati jogviszony
 - 10 Rendvédelmi és katonai feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonya
 - 11 Szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszony
 - 23 Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
2. csoport (atipikus, tanulói vagy hallgatói jogviszony)
 - 12 Szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során végzett munka
 - 13 Tanulószerződés alapján végzett munka
 - 14 Hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során végzett munka

Az összes munkabalesetet tekintve a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyban (0-11 és 23-as kategóriákban) dolgozók, illetve a tanulói vagy hallgatói jogviszonyban (12-14 kategóriák szerinti jogviszonyban) munkát végzők adatait a 46. grafikon szemlélteti a 2019-2021-es időszakban.



46. grafikon. A munkabalesetek száma a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

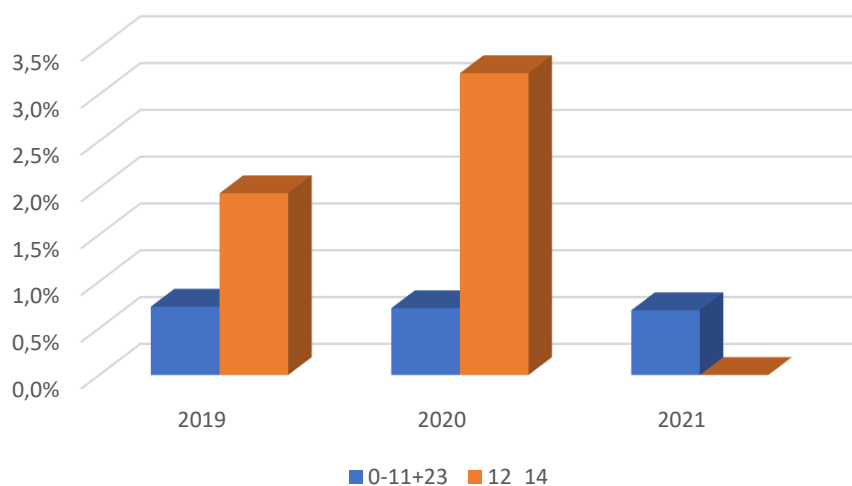
A 46. grafikonból látható, hogy az első csoportban évente 20.000 körüli, míg a második csoport esetén évi 100, illetve annál is alacsonyabb számú munkabalesetet regisztrálnak. Ez egyértelműen a két csoportban dolgozók létszámkülönbségnek tudható be. Az is kiolvasható, hogy az esetszámok tekintetében a COVID-19 világjárvány hatása arányaiban erősebben jelentkezett a tanulás alatt végzett munkák vonatkozásában.



47. grafikon. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek nemek szerinti bontásából kitűnik, hogy mindkét csoportban a nők körében bekövetkezett munkabalesetek száma minden évben kisebb és általában az összes baleset 30-40%-át teszi ki. A két csoportba tartozó munkavállalói létszámok azonban itt sem ismerjük, így a sokkal több információt adó létszámarányos ráták számítására nincs lehetőség.

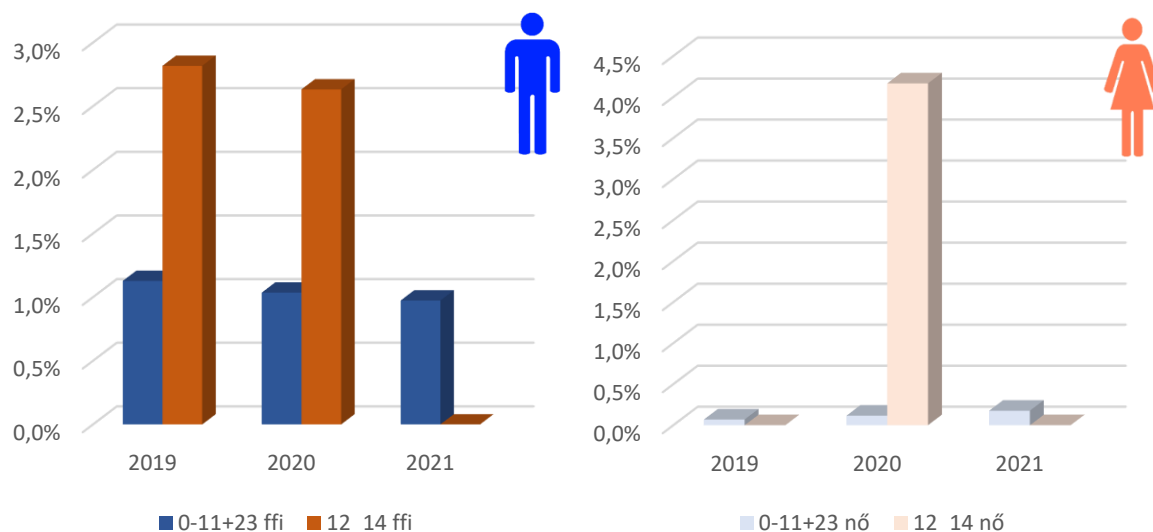
A munkahelyek veszélyességét jelző tényező, hogy az adott csoport összes munkabalesetén belül milyen arányban következnek be súlyosan minősülő esetek és ezt az alábbiak szerint vizsgáltuk is



48. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek százalékos arányai alapján látszik, hogy a tanulói, hallgatói (12-14-es kategóriák szerinti) jogviszonyban munkát végzőknél általában magasabb a súlyosan minősülő munkabalesetek aránya, de a kis esetszám miatt itt sem vonható le jelentős következtetés.

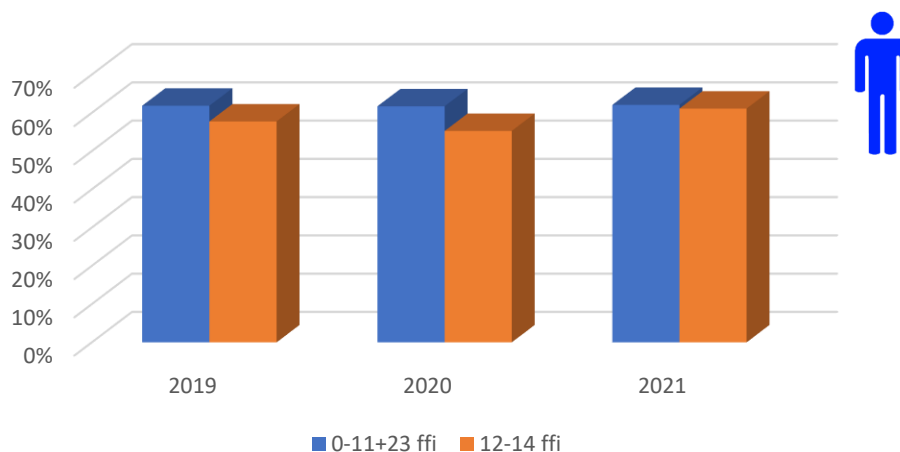
A további elemzés érdekében a súlyos balesetek arányát nemek szerinti bontásban is megvizsgáltuk.



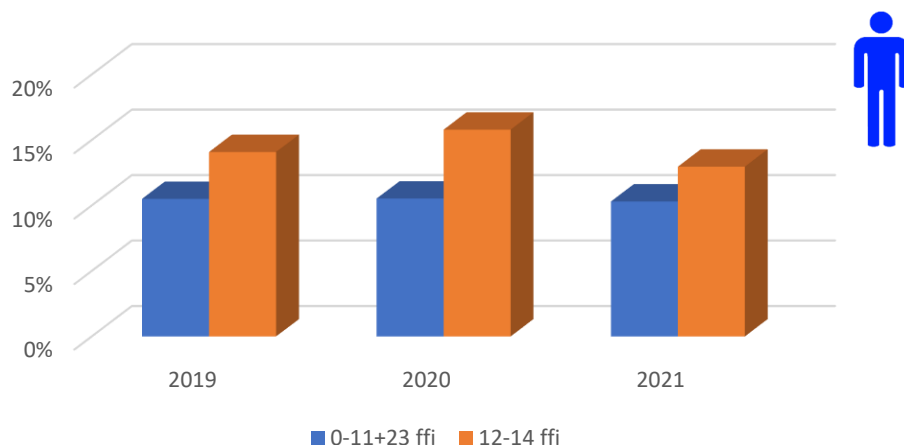
49. grafikon. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A kis esetszám miatt itt is nagy ingadozások vannak, ami miatt kevésbé lehet a tendenciákra következtetni. Annyi azonban látszik, hogy általánosságban a tanulói, hallgatói (12-14 kategóriák szerinti) jogviszonyban dolgozó férfiaknál nagyobb a súlyos munkabalesetek aránya.

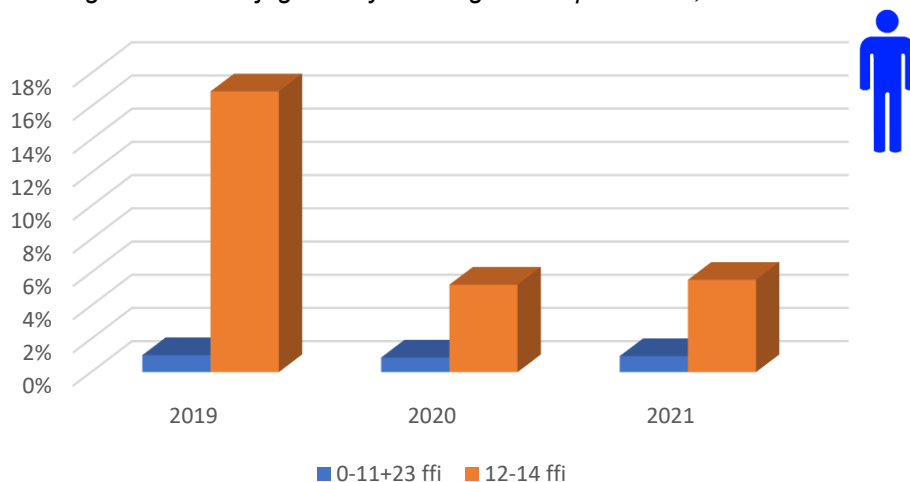
A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők vizsgálata alapján az alábbi megállapítások emelhetők ki.



50. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



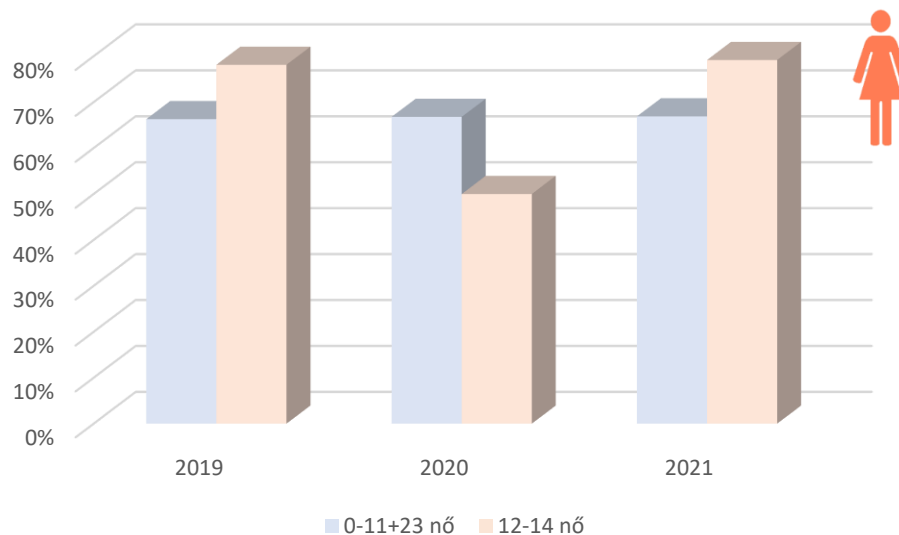
51. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



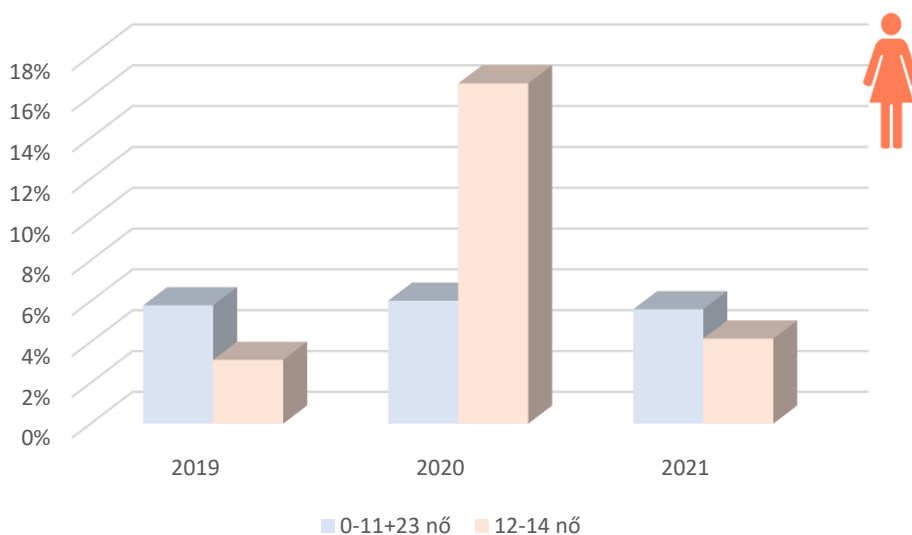
52. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A 50-52. grafikonok alapján megállapítható, hogy a figyelmetlenség mindkét kategóriában hasonló mértékben játszik szerepet a balesetekben, de ugyanakkor a fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, illetve a gyakorlatlanság arányaiban sokkal többször jelenik meg a munkabalesetek személyi tényezői között a tanuói, hallgatói jogviszonyokban (12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban) munkát végzők esetében.

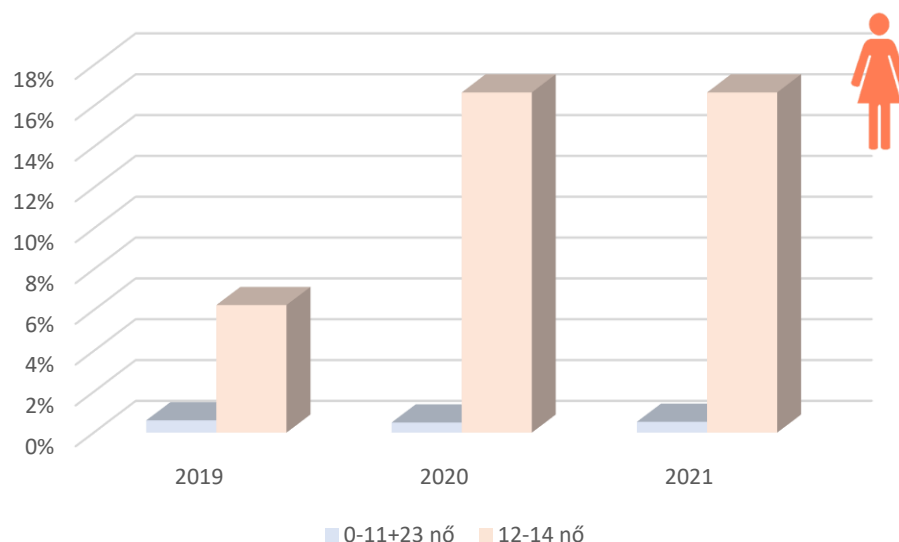
Ugyanezeket a személyi tényezőket a nőknél is megvizsgáltuk.



53. grafikon. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



54. grafikon. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



55. grafikon. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

A 53-55. grafikonok alapján megállapíthatjuk, hogy a nőknél is a férfiakéhoz hasonlóan alakulnak a munkabalesetekben szerepet játszó személyi tényezők arányai. A kisebb esetszámok miatt itt még nagyobb az adatok szórása, de így is markánsan kitűnik, hogy a gyakorlatlanság sokkal jellemzőbb a tanulói, hallgatói (12-14-es kategóriák szerinti) jogviszonyban állóknál.

5.1.3. A munkabaleseti statisztikák elemzéséből levonható következtetések

Kutatási hipotéziseinket az atipikusnak nevezett foglalkoztatási formák és a munkabalesetek közötti összefüggések vizsgálatára állítottuk fel és a 2019-2021 között bekövetkezett munkabaleseti adatok elemzése alapján kívántuk megvizsgálni.

Általános jelleggel megállapítható, hogy a munkabalesetek számának változása mutatja, hogy a COVID-19 világjárvány következtében visszaeső termelés érezhető, és hasonló hatással volt a munkabalesetek számára függetlenül attól, hogy az hagyományos, vagy atipikus munkaviszonyban következett be.

A munkabaleseti adatbázis szereplő adatok feltérképezése alapján arra jutottunk, hogy a baleseti statisztika adatbontása miatt csak részben alkalmas az atipikus munkavégzési formák és a bekövetkezett balesetek közötti összefüggések vizsgálatára, ezért a hipotézisek alátámasztására csak korlátozottan alkalmasak.

Az első hipotézisünk úgy szólt, hogy a munkavégzés egyetlen atipikus jellege önmagában nem feltétlenül jelent többletkockázatot a munkavállaló számára, hanem felerősíti a meglévő a sérült nemével, illetve a betöltött munkakörrel összefüggő kockázatokat. Ezt az adatbázisban fellelhető baleseti statisztikai adatok alapján sem cáfolni, sem megerősíteni nem tudtuk. A nők és a férfiak, illetve az általuk betölthető, illetve szokványosan betöltött munkakörre létrejött munkaviszonyokban bekövetkezett munkabalesetek és a jogviszony atipikus jellege között szoros összefüggés nem mutatható ki.

Második hipotézisünk az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak magasabb baleseti számát feltételezte, melyet a súlyos és halálos kimenetelű balesetek esetében bizonyítani tudtuk.

Végül harmadik hipotézisünket abból vezettük le, hogy a hazai hivatalos baleseti statisztikák nyilvánvalóan nem tükrözik a valóságot, a munkabalesetek aluljelentettsége közismert és ezt is igazoltnak láttuk. A rendelkezésre bocsátott statisztikák elemzéséből levonható következtetések csak óvatosan kezelhetők, továbbá a munkabaleseti statiszták meglévő adattartalma átfedéseket tartalmaz (lásd bővebben a foglalkoztatás típusának és jellegének tartalmi leírását). Egyes atipikus jelleg (mint például a többműszakos munkarend ténye) pedig jó esetben csak úgy lenne

megállapítható, ha az egyedi jegyzőkönyvek tartalmát elemeznénk. További torzító tényező lehet, hogy a munkáltató által megadott kódszámok megfelelnek-e egyáltalán a szakmai elvárásoknak (helyesen kerültek-e megadásra).

Az alábbiakban a fontosabb megállapításokat foglaltuk össze.

Először a két atipikus munkaviszony, **a részmunkaidős és a határozatlan időre létrejött**, illetve ezek együttesét is tartalmazó atipikus viszonyokban bekövetkezett munkabaleseteke vetettük össze – különböző szempontok alapján - a hagyományos munkaviszonyban bekövetkezett balesetekkel. Kiemeljük, hogy kizárólag a részmunkaidős és határozott idejű foglalkoztatás baleseti kockázata ugyan ebben a formában vizsgálható, de valós adatokat csak közelítőleg mutathat. Ennek egyik indoka az, hogy a gyakorlatban a részmunkaidős foglalkoztatás gyakran színlelt (teljes munkaidős foglalkoztatást leplez), másrészt a határozott idejű szerződés akár 5 évig is fennállhat, ami azért ideiglenes jellegűnek már nem minősíthető. Másrészt a kódok meghatározása alapján több olyan eset is előfordulhatott, hogy részmunkaidős, illetve határozott idejű jogviszonyok más kódszámok alatt lettek rögzítve, ezért a bejelentett munkabalesetek atipikus jellegét nem teljeskörűen mérni. Ezt azért fontos szem előtt tartani, mert példának okáért ott, ahol csekély különbség mutatkozik az atipikus és hagyományos munkaviszonyokban bekövetkezett balesetek egyes mért jellegzetességei között, lehet, hogy a különbség már értékelhető mértéket öltött volna, ha a megfelelő kódszámon rögzítették volna (lásd a munkaerő-kölcsönzést, ami főszabály szerint határozott idejű).

A munkabalesetek nemek szerinti bontásából kitűnt, hogy a nők tekintetében veszélyesebbek a részmunkaidős, illetve a határozott időre létrejött foglalkoztatási formák, azonban ezt az adatot nem tartjuk mérvadónak, mivel a magasabb számnak oka lehet az is, hogy ebben a csoportban dolgozók között sokkal nagyobb a nők aránya.

A munkahelyek, illetve a munkakör veszélyességét jelző tényező a bekövetkezett súlyos balesetek száma.

Mindkét nemnél az atipikus munkaviszonyban bekövetkező sérüléseknél magasabb a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, de a férfiaknál jellemzően még nagyobb az eltolódás. Hasonló megállapításokat tettünk a halálos kimenetelű munkabalesetek közel kétszer gyakrabban fordul elő a legsúlyosabb következménnyel járó esetek száma az atipikus munkaviszonyban, mint a hagyományos munkaviszonyban.

Megvizsgáltuk a munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezőket (figyelmetlenség, fegyelmezetlenség, gyakorlatlanság, oktatás hiánya, képzetlenség, alkoholos befolyásoltság, gyógyszer hatása, egyéb okok) a sérült személyre vonatkozóan, és a különböző okok előfordulásának gyakoriságát nemekre lebontva. A vezető ok a figyelmetlenség volt, amely személyi tényező megoszlása nem szignifikáns a hagyományos és az atipikus munkaviszonyban bekövetkező baleseteknél. Nem lehet tehát megállapítani, hogy az atipikus (határozott idejű szerződés, vagy részmunkaidős) szerződéssel foglalkoztatottak esetében kiugró eltérés lenne például abból szempontból, hogy fegyelmezetlenebbek vagy gyakorlatlanok.

Hasonló eredményre jutottunk a balesetet szenvedő és atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott nők munkabalesetének személyi tényezőkre irányuló oktatásnál is.

A 6. és a 7. grafikon összevetése alapján azt is megállapítottuk, hogy a személyi tényezők vonatkozásában a balesetben szerepet játszó személyi tényezők alapján lényeges eltérés nincs a két nem között.

A részmunkaidősben, illetve határozott időben foglalkoztatott munkavállalók a védőberendezés, védőeszköz alkalmazását, rendeltetésszerű alkalmazását mérve arra jutottunk, hogy mindkét nem esetében megfigyelhető volt, hogy az „*Alkalmas, nem használták*” és a „*Szükséges, de nem volt*” gyakrabban fordult elő, mint a hagyományos jogviszonyokban.

További csoportképzés során külön vizsgáltuk a részmunkaidős és külön a határozott időre létrejött atipikus munkaviszonyokban bekövetkezett baleseteket. Az így kapott eredmények alapján azt állapítottuk meg, hogy **ezer munkavállalóra vonatkoztatva a teljes munkaidős, állandó munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottakhoz képest a részmunkaidősben foglalkoztatottaknál mindhárom évben kevesebb munkabaleset történt**. Azonban, ha nemekre szűrtük ezt az adatot, akkor kissé árnyaltabb képet kaptunk, mivel a nők esetében a részmunkaidősben foglalkoztatottak esetén a munkabaleseti ráta magasabb lett.

Mindezekre tekintettel a munkabalesetek súlyosság szerinti eloszlásánál külön megvizsgáltuk a halálos kimenetelű munkabalesetek rátáját. Itt már érdekes eredmény mutatkozott, mégpedig *átlagosan kétszer annyi gyakorisággal fordul elő halálos kimenetelű munkabaleset a férfiaknál az atipikus részmunkaidős munkaviszonyban dolgozók körében.*

A súlyos munkabalesetek számát is 100 000 munkavállalóra vonatkoztatva vizsgáltuk és itt is azt állapítottuk meg, hogy *a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében a létszámhoz képest arányosítva sokkal nagyobb számban fordulnak elő súlyos következménnyel járó balesetek.*

A *határozott idejű munkaviszonyban bekövetkezett baleseteket* vizsgálva kiderült, hogy mindkét nemnél a határozatlan idejű munkaviszonyban sokkal magasabb, esetenként háromszoros, a súlyosan minősülő munkabalesetek aránya. A halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor pedig még az is megállapítható volt, hogy minden évben a legsúlyosabb következményekkel járó esetek aránya nagyobb a határozott idejű munkaviszonyban állók körében, mint a hagyományos munkaviszonyban állók esetében.

A foglalkoztatási jogviszony alapján megvizsgáltuk *a gyakornoki idő alatt végzett munkák jellegzetességeit* is.

Egyértelműen csak azt tudtuk megállapítani, hogy míg a hagyományos a munkabalesetek alig egy százalékánál fordul elő ez az ok, addig a gyakornokok esetében több, mint tízszeres gyakorisággal (11-13%) szerepel ez a személyi tényező a baleset okaként.

A foglalkoztatási jogviszony jellege alapján megkülönböztetett munkabaleseteket is vizsgáltuk, bár a megoszlás vizsgálata itt is kissé önkényes, illetve nem következetes. Ennek ellenére *a klasszikus munkaviszonyokban bekövetkezett munkabaleseteket összevetettük az Mt. szerint atipikusnak minősített atipikus munkaviszonyok baleseti adataival, valamint más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokkal* (táv munkavégzés, bedolgozói munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka, szociális szövetkezetben tagi munkavégzési jogviszony, iskolaszövetkezetben külső szolgáltatás teljesítésére irányuló megállapodás alapján történő személyes közreműködés).

Az összehasonlításból egyrészt kiolvasható volt, hogy az esetszámok tekintetében a COVID-19 vilájárvány az atipikus foglalkoztatásra jelentősebb hatással volt a lecsökkent baleseti mutatók alapján. Másrészt az is kimutatható volt, hogy az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban 2,7-3,6-szor magasabb a súlyosnak minősülő munkabalesetek aránya, mint a hagyományos foglalkoztatási jogviszonyban. Ez utalhat az atipikus jogviszonyban dolgozók magasabb munkahelyi kockázatára, de egyben arra is, hogy ezeken a munkahelyeken nagyobb mértékű a súlyosnak nem minősülő munkabalesetek aluljelentettsége.

A férfiak esetében egyértelműen megállapítható, hogy az atipikus foglalkoztatási jogviszonyban bekövetkezett súlyos munkabalesetek aránya általában és tartósan sokkal nagyobb. A nőknél azonban a kis esetszámok miatt ingadozás figyelhető meg, de ezzel együtt a belső arányokat tekintve itt is egyértelműen az atipikus munkaviszonyban jellemzőbbek a súlyos munkabalesetek és hasonló megállapításokat tettünk a halálos kimenetelű munkabalesetek arányainak vizsgálatakor is.

A munkabalesetek között közel két-háromszor gyakrabban fordulnak elő a legsúlyosabb következménnyel járó esetek száma az atipikus munkaviszonyok körében. Ami egyébként megerősíti azt a feltevést, hogy az atipikus jogviszonyra jellemzőbb a nem súlyos munkabalesetek jelentésének elmulasztása is, hiszen semmi sem indokolja a legsúlyosabb következményekkel járó balesetek ilyen mértékű arányeltolódását, ráadásul ezeket az eseteket nehezebb is eltitkolni.

Összegezve a statisztikai elemzéseket, az eredmények valóban csak korlátozott következtetésekre alkalmasak, ennek ellenére a hagyományos és az atipikus munkaviszonyban bekövetkezett munkabalesetek közötti különbségeket kimutatják. A súlyos és a halálos kimenetelű munkabalesetek aránya 2-3-szoros az atipikus jogviszonyban foglalkoztatottak esetén a hagyományos jogviszonyban állókhoz képest.

A tipikus munkaviszonyban dolgozókhoz képest nemtől függetlenül nagyobb arányban történik munkabaleset a sérült fegyelmetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása, illetve gyakorlatlansága miatt az atipikus jogviszonyban állóknál.

5.2. Az atipikus foglalkoztatás munkavédelmi aspektusai egy munkáltatói kérdőíves felmérés alapján

Az atipikus munkavégzési formák gyakorlati alkalmazásának primer kutatása érdekében olyan kérdőívet állítottunk össze munkáltatók számára, amely vizsgálja a nem standard foglalkoztatás

- különböző formáit,
- arányát a hagyományos munkaszerződéssel történt alkalmazáshoz képest,
- a munkavédelemmel összefüggő munkáltatói feladatok beazonosítását, illetve
- az atipikus foglalkoztatással összefüggő kockázatok beazonosítását, illetve kezelését.

Ezzel összefüggésben az alábbi hipotéziseket állítottuk fel:

H1 Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása - különböző megfontolásokból – egyre gyakoribb a hazai vállalkozásoknál.

H2 Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása többletkockázatot jelent a munkát végzők számára, de ezzel a többletkockázattal a munkáltatók többsége nincs tisztában.

H3 Ez a fajta veszély-beazonosítási hiányosság a munkáltató méretétől függetlenül fennáll.

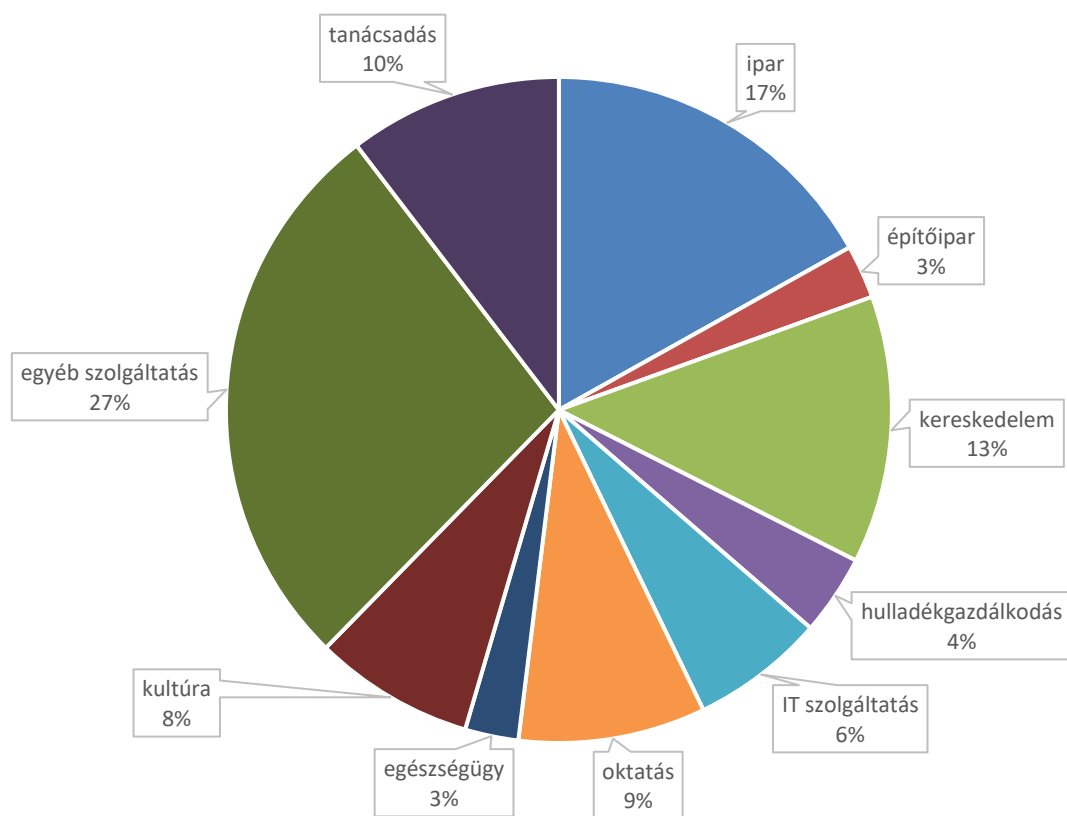
Az első hipotézis felállításával mérni szeretnénk volna, hogy a megkérdezett munkáltatók, illetve képviselőik milyen okokkal magyarázzák, ha atipikus foglalkoztatási formában kívánják biztosítani működésükhöz szükséges munkaerő nagy részét.

Miután az atipikus jellegzetességhez a közvélekedés a rugalmasságot, mint pozitív következményt kapcsolja, ezért feltételeztük, hogy a negatív hatásokkal nincsenek tisztában a foglalkoztatók függetlenül attól, hogy milyen létszámot alkalmazóiról van szó.

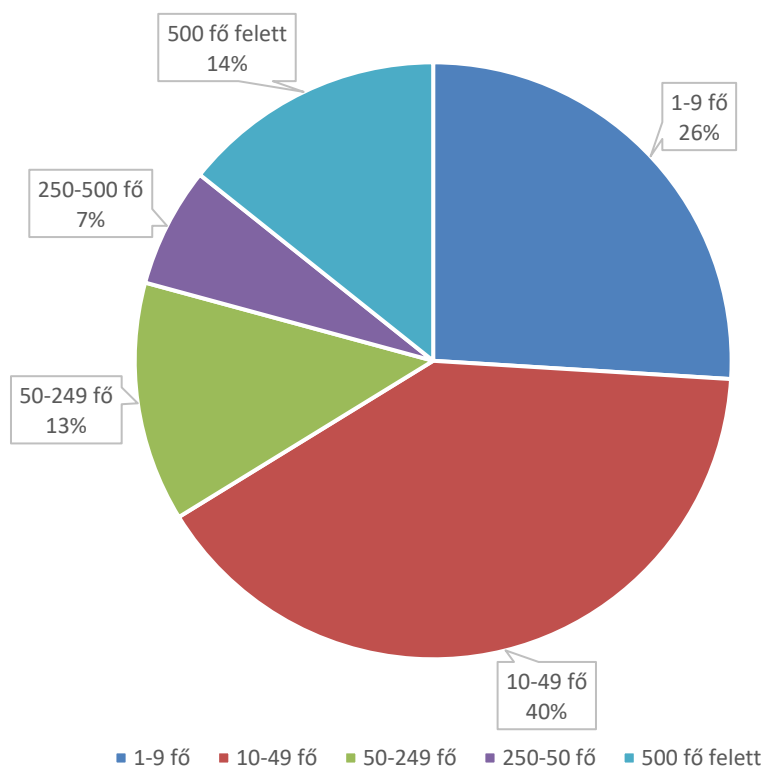
A kérdőívben 30 feleletválasztós kérdést tettünk fel. A kérdőívet a tanulmány 1. számú melléklete tartalmazza. A kérdőív elején részletesen ismertettük a kérdésekben használt, fontosabb fogalmakat. A kérdések között a munkáltató általános munkavédelmi kötelezettségeire is rákérdeztünk. Ezt részben abból a megfontolásból tettük, mert abban nem lehettünk biztosak, hogy ki lesz a munkáltató képviselőjében eljáró és kitöltést vállaló személy. Ezért csak az általánosság szintjén foglalmaztuk meg a kérdéseket. Másrészt abból indultunk ki, hogy amennyiben az eredmény azt mutatja, hogy a munkavédelmi ismeretek az általánosság szintjén is hiányosak, hézagosak, akkor ebből is következtethetünk arra is, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásával járó többletkockázattal a munkáltató nincs tisztában.

A kérdőíveket alapvetően az MGYOSZ és a MAGEOSZ munkáltatói érdekképviselők útján terjesztettük május hónapban és összesen 77 választ kaptunk. A kitöltő cégek tevékenységük jellege alapján többségében az *egyéb szolgáltatás területén* működik. Ugyanakkor kijelenthető, hogy a válaszadók a nemzetgazdasági ágazatok nagy részét képviselik. Azt is meg kell jegyeznünk, hogy a kérdőívekre elég nehezen érkeztek válaszok, ehhez többször érdekképviselői felhívást kellett kiküldeni. Ennek okát részben abban látjuk, hogy a munkáltatói érdekképviselők kapcsolattartói (inkább gazdasági téren működő felső, illetve középvezetők), ezért vélhetően nem rendelkeztek munkavédelmi jellegű információkkal. Ahhoz, hogy a kérdőívet kitöltsék, el kellett dönteniük, hogy felületes választ adnak, továbbítják az „illetékesnek”, vagy egyszerűen nem foglalkoznak vele.

Az ilyen és hasonló típusú kérdőívet sokkal célszerűbb lenne kitölteni példának okáért a munkabiztonsági szaktevékenységet végzőkkel, feltéve, hogy lenne egy olyan adatbázis, mely elérhetőségüket tartalmazza. Ugyanis a vállalati kultúrában az ilyen irányú kérdésekre adandó válaszokra a vezetés többsége nem rendelkezik információval és szervezetfüggő, hogy az ilyen információk melyik szervezeti egységnél vannak meg (HR, műszaki osztály, kiszervezett tevékenység).



1. ábra. A munkáltatói kérdőívre válaszolók megoszlása tevékenységük jellege szerint



2. ábra. A munkáltatói kérdőívre válaszolók megoszlása a foglalkoztatottak száma szerint

A válaszadók kb. ¾-e kis- vagy középvállalkozás. Ha ezt a kitöltési arányt összevetjük a hazánkban működő vállalkozások közül kis- és középvállalkozások 99%-os arányával, akkor megállapíthatjuk a válaszadók között jelentősebb arányt képviselnek 250 fő felett foglalkoztató cégek. Ez részben azt jelenti, hogy a kérdésekre adott válaszok nagyobb munkavállalói létszámot fednek le.

A kérdőívek értékelésénél abból indultunk ki, hogy

- ha a nagyobb létszámú cégek igénye nagyobb a rugalmas foglalkoztatási formák iránt, akkor ez a válaszokban is tükröződnie kell. Másrészt azt is szeretnénk volna mérni a munkavédelemmel összefüggő kérdésekre adott válaszokból, hogy a nagyobb létszámú cégeknek milyen a munkavédelmi tudatossággal rendelkeznek. Az alábbi eredményekben – többek között – ezeknek a feltételezéseknek a teljesülését is elemezzük.

5.2.1. Különböző munkaerőforrások igénybevétele

A különböző munkaerőforrások igénybevétele célzó kérdésekre adott válaszok alapján az alábbi összefoglaló táblázatot készítettük.

A kérdőívben nem szerepelt a részmunkaidő, határozott idejű foglalkoztatás és más hasonló foglalkoztatási formák alkalmazására vonatkozó kérdés. Ennek indoka kettős volt. Egyik az, hogy egy ilyen kérdőív kitöltésénél nem garantálható, hogy a humánerőforrás ilyen mélységű megoszlására tudna hiteles választ adni (hány részmunkaidős és határozott idejű szerződése van). Nagy valószínűséggel ilyen típusú statisztikai adattal nem is rendelkezik minden cég. Ezzel szemben arra egyértelműbb és visszakövethető adat állhat rendelkezésükre, ha diákszövetkezettel vagy szociális szövetkezettel szerződik egy cég és számlát állít ki róla. Másrészt a foglalkoztatott jogállása (nyugdíjas, megváltozott munkaképességű, külföldi) adójogi, illetve idegenrendészeti szempontból nyomon követhető adatnak kell lennie.

A válaszokból megállapítottuk, hogy a cégek mintegy harmada több forrást is igénybe vesz a változó munkaerőigény kielégítése érdekében (ezért az összesített szám nagyobb lett, mint 77).

Tevékenység	Diák-szövetkezetet igénybe vesz	Szociális szövetkezetet igénybe vesz	Nyugdíjast alkalmaz	Külföldit rendszeresen foglalkoztat	Külföldit időnként foglalkoztat	Össz.
ipar	6	0	10	3	2	21
építőipar	0	1	1	0	1	3
kereskedelem	5	3	8	1	2	19
hulladékgazdálkodás	1	1	3	0	1	6
IT szolgáltatás	1	0	2	3	1	7
oktatás	0	0	6	0	1	7
egészségügy	1	0	2	0	0	3
kultúra	0	0	4	0	1	5
egyéb szolgáltatás	7	0	16	3	2	28
tanácsadás	2	0	1	0	2	5
Összesen	23	5	53	10	13	104

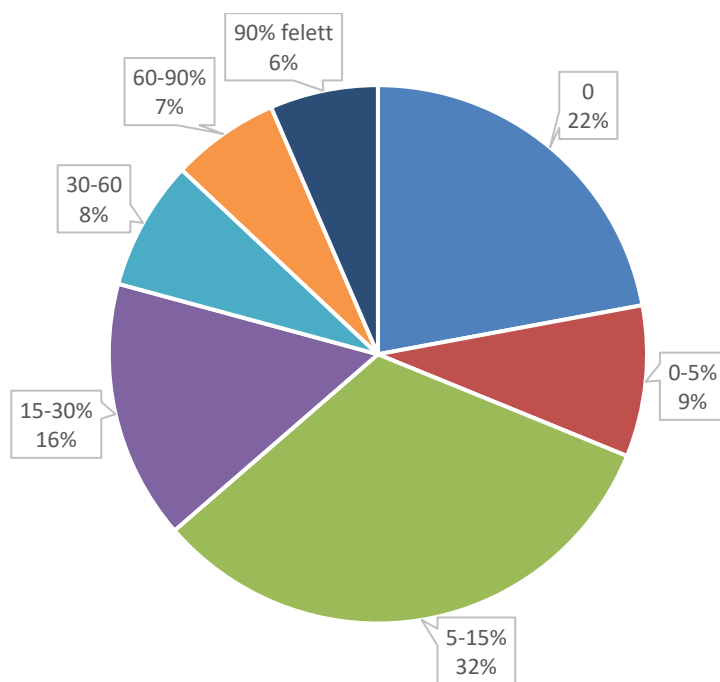
1. táblázat. A különböző munkaerőforrások igénybevétele a tevékenység jellege szerint

Ezek a különböző munkaerőforrások alkalmazása a foglalkoztatott oldaláról az átlagostól eltérő kockázattal rendelkeznek. Ezek az átlagostól eltérő kockázatok az alábbiak:

- ideiglenes jelleg (minden egyes esetben)
- bizonytalan jogi helyzet (a munkáltató és a munkairányító közötti eltérés)
- idegen munkaszervezet (minden egyes esetben)
- védett munkavállalók (fiatal vagy idős)
- idegen nyelv és kultúra
- munkaköri alkalmasság nyomon követésének nehézsége.

Ez tehát azt jelenti, hogy ezen rendhagyó foglalkoztatási formákon keresztül is vizsgálhatók azon kockázatok jelenléte, melyeket elsősorban a határozott időnek tulajdonítunk (szövetkezet, külföldi).

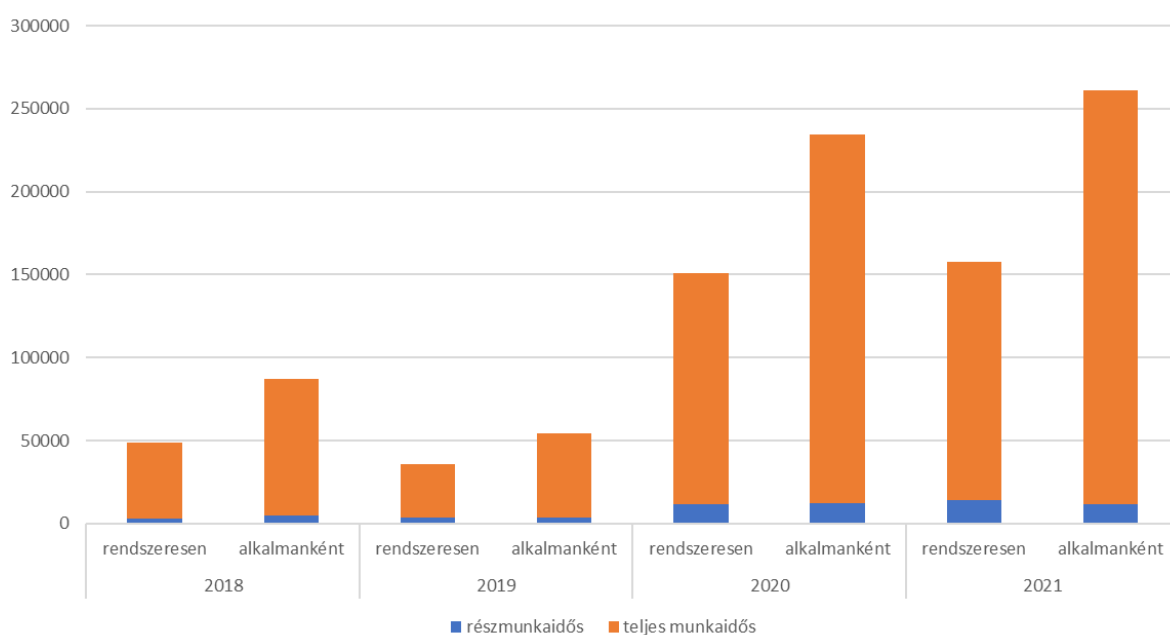
A mintavétel alapján a nyilatkozó cégek foglalkoztatotti létszámán belül a munkát végzők egyharmadát érintik ezek a veszélyforrások. A fenti táblázat adatait diagramon is feltüntetjük.



3. ábra. A válaszolók megoszlása az atipikus foglalkoztatottak szerint

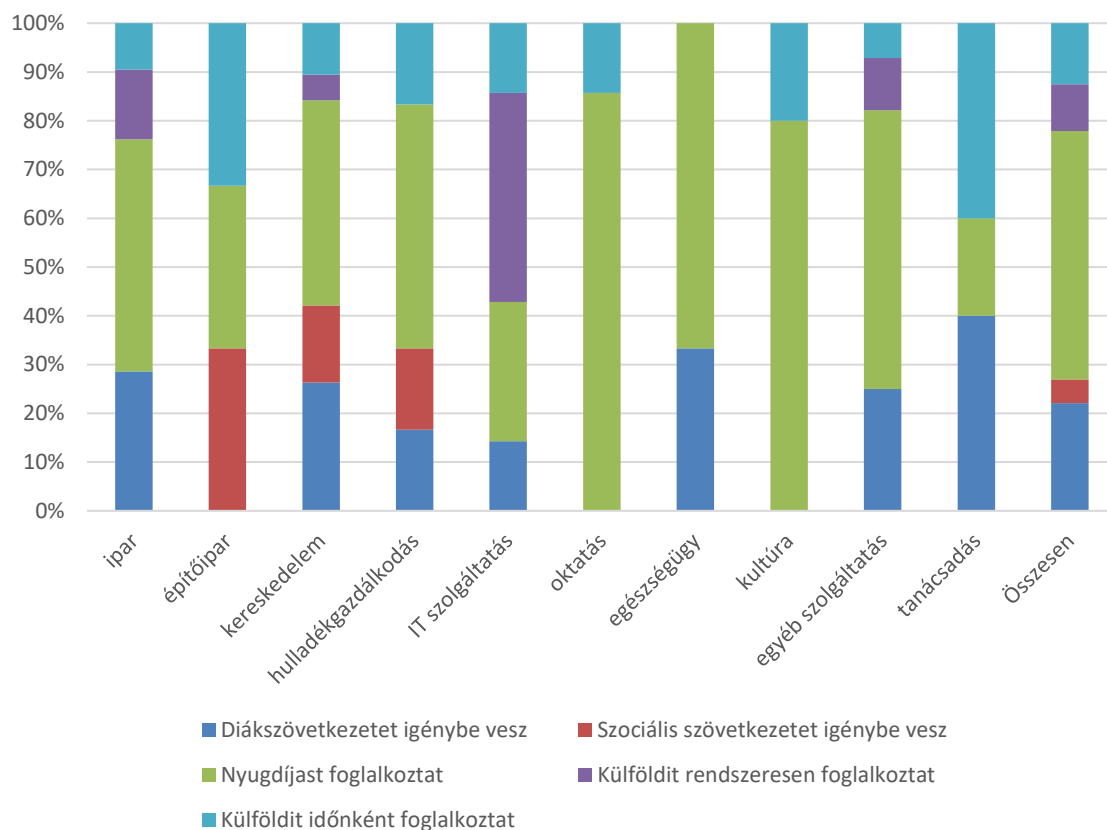
Megjegyezzük, hogy a KSH az atipikus foglalkoztatási formák esetében elsősorban a részmunkaidős, határozott időre szóló, távmunkára kötött munkaszerződésekre, illetve ezek kombinációira vonatkozóan gyűjtötte az adatokat. Más atipikus jelleg tekintetében nem találtunk megfelelő adatforrást.

Mindenesetre törekedve a teljességre, idehoztuk a KSH által közzétett adatokból szerkesztett oszlopdiagramot, amely három atipikus jelleg kombinációját mutatja be (részmunkaidő, határozott idő, távmunka). A növekvő tendencia látható, bár ezen időszak (2018-2021) értékelésénél nem lehet figyelmen kívül hagyni a COVID-19 világjárvány hatását.



4. ábra. A megelőző 4 hétben távmunkát végeztek munkaidejük jellege szerint

A munkaerőforrásigény vizsgált formáit a válaszadó vállalkozások tevékenységére vetítve egész színes képet láthatunk. A diákszövetkezeti foglalkoztatás szinte minden ágazatban jelen van. Legnagyobb arányt a tanácsadás képvisel. A válaszok tükrözik továbbá azt a statisztikai tény, hogy a külföldieket leginkább az építőipar, illetve az IT szolgáltatási, illetve a tanácsadási szektor foglalkoztat.



5. ábra. A különböző munkaerőforrások igénybevétele a tevékenység jellege szerint

A külföldiek foglalkoztatására nézve az országos statisztikai adatokat is megjelenítjük. Először számba vettük a hazánkba kiküldetésben lévők számát.³⁸⁷ Számuk 2020-ban csaknem megfeleződött a COVID-19 világjárvány hatására.

Küldő ország	2019	2020
Belgium	11	2
Bulgária	38	21
Cseh Köztársaság	267	146
Dánia	1	3
Németország	8 002	4 270
Észtország	-	-
Írország	-	1
Görögország	6	7
Spanyolország	235	131
Franciaország	26	36
Horvátország	20	71
Olaszország	585	547
Ciprus	-	-
Lettország	28	20

³⁸⁷ Az adatokat a TIM bocsátotta rendelkezésünkre 2022. 05. hónapban.

Litvánia	-	-
Luxemburg	3	4
Málta	-	3
Hollandia	10	22
Ausztria	772	547
Lengyelország	1 330	253
Portugália	9	6
Románia	303	50
Szlovénia	473	480
Szlovákia	585	66
Finnország	-	2
Svédország	4	45
Egyesült Királyság	53	35
Izland	-	-
Liechtenstein	-	-
Norvégia	-	-
Svájc	52	118
EU-28 /EFTA-n kívüli*	10	-
Összesen	12 879	6 898

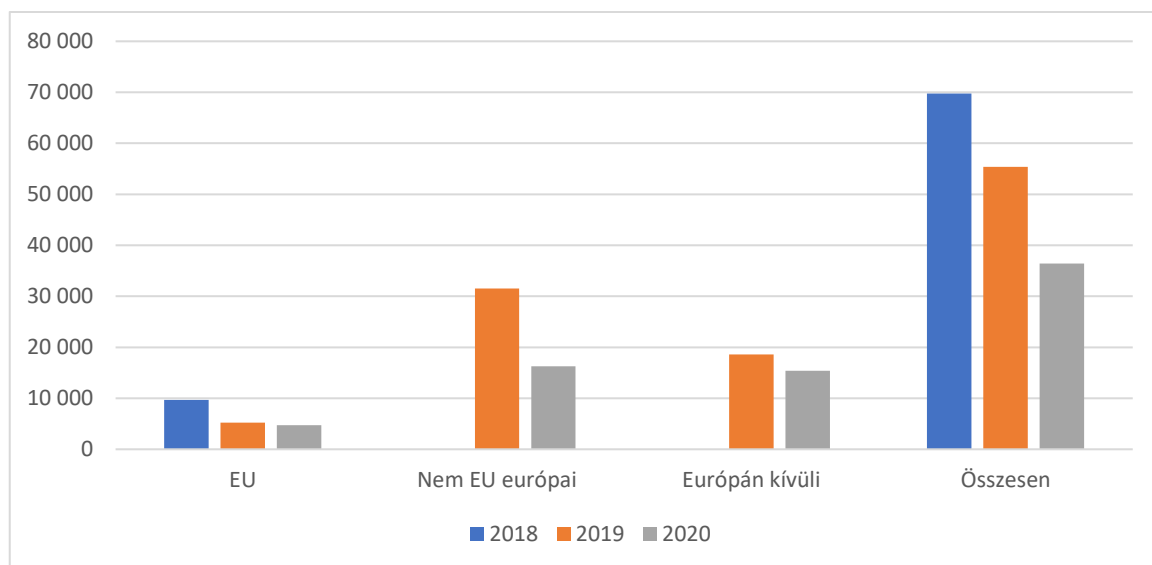
* EU-28 /EFTA-n kívüli: Minden EU/EFTA-n kívüli ország

2. táblázat. Magyarországon kiküldetésben lévőők száma

Ehhez hozzávettük még az FSZH által közzétett adatokat, hogy hány külföldi dolgozik ugyanezen időszakban engedéllyel és bejelentéssel itthon.³⁸⁸

	2018*	2019	2020
EU	9671	5250	4705
Nem EU európai	..	31500	16299
Európán kívüli	..	18618	15424
Összesen	69732	55368	36428

3. táblázat. A munkavállalási engedéllyel és bejelentés alapján Magyarországon dolgozó külföldiek száma országcsoportonként, fő



6. ábra. A Magyarországon dolgozó külföldi munkavállalók száma, fő (munkavállalási engedéllyel és bejelentéssel együtt)

³⁸⁸ FSZH https://nfsz.munka.hu/tart/stat_kulfoldiek

Az látható, hogy a csúcson 2018-ban, összesen 70 ezer külföldi dolgozott nálunk. Amennyiben a kiküldetésben lévők számát 2019-ben hozzászámítjuk az engedéllyel és bejelentéssel foglalkoztatottak létszámához, akkor ez is egy kb. 70 ezres létszámot mutat. Attól még, hogy az összes foglalkoztatottak (4,6 millió) számán belül elenyésző hányadot képvisel, ettől még létezik az ezzel járó fokozott kockázat (idegen nyelv és kultúra, ideiglenes jelleg, esetleg családtól távol végzett munka stb.). Ezt a létszámot az ukrán menekültválság ebben az évben tovább fogja növelni, ezért ezzel a munkavédelmi irányításnak kiemelten kellene foglalkozni.

Nagyon meglepő, hogy milyen magas arányt képvisel a megkérdezetteknek a nyugdíjasok foglalkoztatása szinte minden ágazatban, annak ellenére, hogy az összes foglalkoztatottakhoz képest 2%-os arányt képviselnek (lásd alább).

Ezt azért is emeltük ki, mert nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ez a korosztály munkavédelmi szempontból a sérülékeny csoporthoz tartozik. Ennek a kb. 100.000 nyugdíjas munkavállalónak a foglalkoztatása vélhetően magán viseli az atipikus elemeket is (részmunkaidő, határozott idő). Amennyiben hagyományos munkaviszonyban is dolgoznak, a munkaviszonyuk akkor is indoklás nélkül megszüntethető. Sőt a bírósági gyakorlat a megszüntetés rejtett indokaként a diszkriminációt nem fogadja el (BH. 2022.1.20). Ezért ez a foglalkoztatási státusz valamennyi eleme miatt a veszélyforrásokat erősíti.³⁸⁹

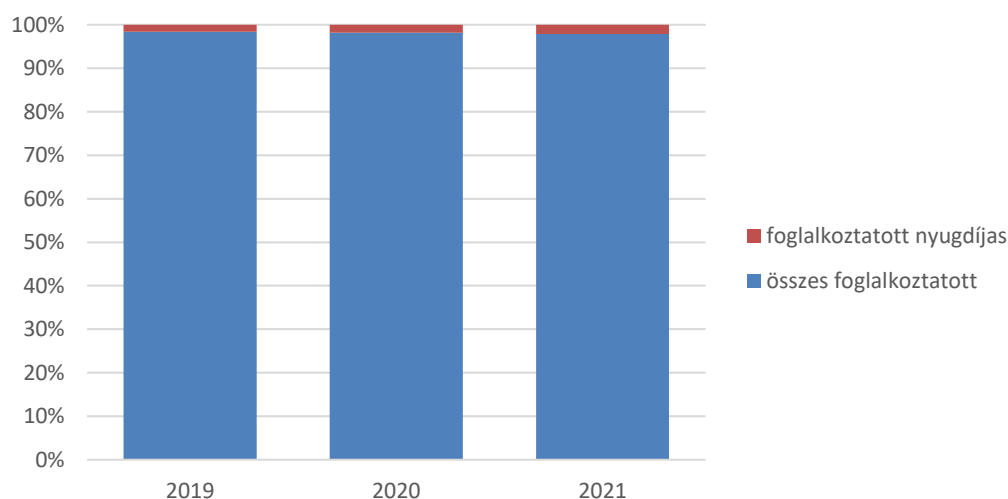
Megmutatjuk a nyugdíjasok foglalkoztatásának részarányát országos szinten.³⁹⁰

A nyugdíjas foglalkoztatottak zöme a 65-74 éves korcsoportból kerül ki, ami nagyjából lefedi a nyugdíj mellett foglalkoztatottak teljes állományát. Ezen kor-intervallumon kívül is lehetnek még néhányan, de az a létszám megítélésünk szerint nem meghatározó:

Megállapítható, hogy a nyugdíjas foglalkoztatottak aránya stagnál, megközelítőleg ugyanolyan arányt képvisel az összes foglalkoztatotthoz képest.

Év	Összes foglalkoztatott, ezer fő	Foglalkoztatott nyugdíjas, ezer fő	A nyugdíjasok aránya az összes foglalkoztatottakon belül (%)
2019	4 644,6	76,1	1,6
2020	4 603,2	84,7	1,8
2021	4 634,6	99,2	2,1

4. táblázat. Nyugdíjas foglalkoztatottak



7. ábra. A nyugdíjas foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatotton belül

³⁸⁹ Lásd részletesebben: Munkahelyi biztonság és egészségvédelmi irányítás az idősödő munkaerő tükrében <https://osha.europa.eu/hu/themes/ossh.management-context-ageing-workforce>, Dr. Grónai Éva: Idősödő munkavállalók foglalkoztatásának kemeltszempontjai; TÁMOP.2.4.8-12/1-2012-., A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, ellenőrzése

³⁹⁰ Az adatokat az ITM bocsátotta rendelkezésünkre (2022.05.)

5.2.2. Preferenciák az atipikus foglalkoztatásnál

Kíváncsiak voltunk az atipikus foglalkoztatást választó munkáltatók motivációira is. Több okot is meg lehetett jelölni, ezért a válaszok száma több, mint az összes válaszadók száma (összesen 77) és olyanok is válaszoltak, akik aktuálisan nem foglalkoztatnak atipikus formában.

Atipikus munkavállalók aránya	Gazdasági ok	Munkaerőhiány	COVID-19 világjárvány	Szakképzettek hiánya	Kedvezőbb munkajogi szabályok	Egyéb	Nem alkalmaz	Összesen
0	2	3	1	2	0	0	10	18
0-5%	1	2	0	1	1	3	0	8
5-15%	11	11	0	5	2	7	0	36
15-30%	5	7	3	1	2	1	0	19
30-60	3	3	0	0	1	2	1	10
60-90%	4	0	0	0	3	0	0	7
90% felett	2	2	1	0	3	1	0	9
Összesen	28	28	5	9	12	14	11	107

5. táblázat. Az atipikus foglalkoztatás okai az atipikus módon foglalkoztatottak aránya szerint

Látható, hogy a munkaerőhiány nagyjában egészében az atipikusan foglalkoztatottak létszámától függetlenül csaknem azonos arányban van jelen. A munkaerőhiány nagyobb megterhelést jelent az állandó állományra nézve és felveti azt a kérdést is, hogy vajon a munkaszervezethez ideiglenesen csatlakozó munkát végzőkre milyen elvárás és nyomás esik. A nagyobb arányban foglalkoztatottak körében egy vezető indok van, ez pedig a kedvezőbb munkajogi szabályok. Ezt tehát azt erősíti, hogy az így munkát végző személyek alkalmazásánál irányadó szempont, hogy eleve kevesebb/kisebb munkajogi védelem illesse meg őket. Ez a szempont, kiegészülve a gazdasági indokkal a foglalkoztatotti státusz kiszolgáltatottságát igazolja és az ezzel járó bizonytalanságot erősíti.

5.2.3. A tevékenység jellege és a munkarend

Rákérdeztünk a munkáltatók által alkalmazott munkarendekre is és ezeket elsősorban a válaszadók nemzetgazdasági ágazati megoszlása alapján csoportosítottuk.

Az Mt. szerint az általános munkarend a hétfőtől péntekig terjedő munkanapokra egyenlően elosztott rendes munkaidőt jelenti³⁹¹. A kötetlen munkarend esetén a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedi.³⁹² Többműszakos pedig az a munkarend, amikor a munkavállalók egymást váltva dolgoznak és munkáltató működése eléri a heti 80 órát.³⁹³

A rugalmas munkarendnek nincs törvényben meghatározott fogalma, jogszerű alkalmazásának elősegítése érdekében nem született jogszabályi előírás. Rugalmas munkarend fogalmába a munkaidő-beosztás azon rendszereit soroljuk, amely *növeli a munkavállaló választási szabadságát a szerződésben meghatározott munkaidő elosztásában* és ezzel megkönnyíti a munkaidő és a munkaidőn kívüli tevékenységek összehangolását.

³⁹¹ Mt. 97. § (2) bek.

³⁹² Mt. 96. § (2) bek.

³⁹³ Mt. 90. § b) pont

Tevékenység	Általános	Kötetlen	Többműszakos	Rugalmas	Összesen
ipar	8	0	4	1	13
építőipar	2	0	0	0	2
kereskedelem	7	1	2	0	10
hulladékgazdálkodás	3	0	0	0	3
IT szolgáltatás	2	3	0	0	5
oktatás	5	0	1	1	7
egészségügy	1	0	1	0	2
kultúra	4	2	0	0	6
egyéb szolgáltatás	15	1	1	4	21
tanácsadás	2	4	0	2	8
Összesen	49	11	9	8	77

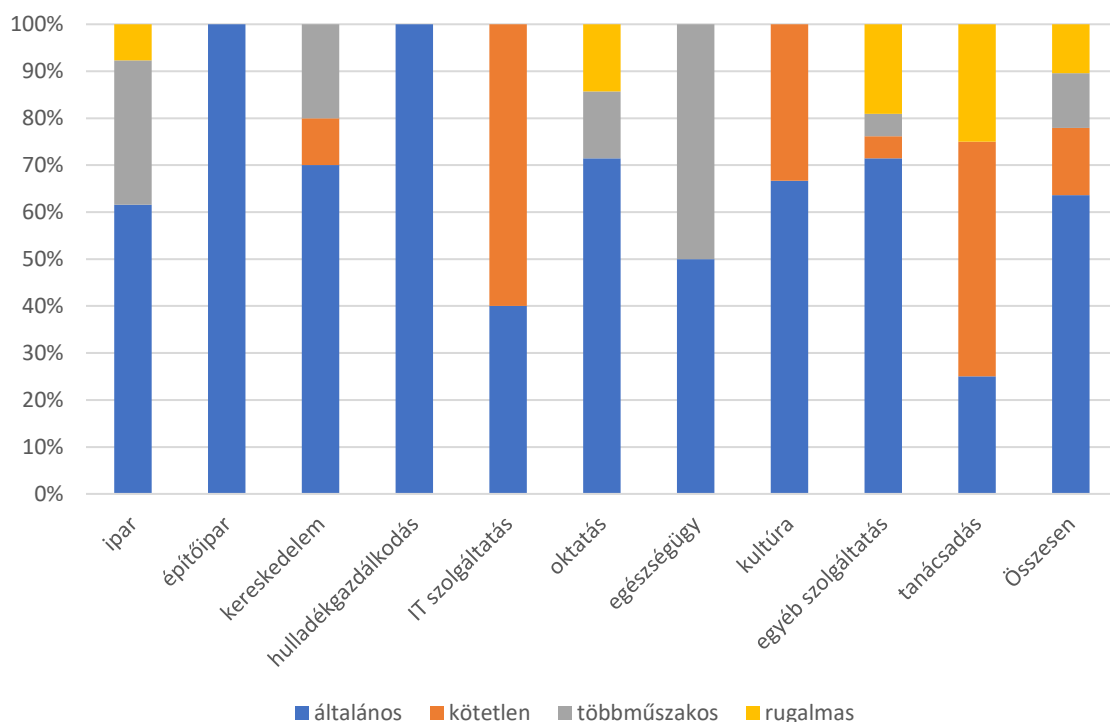
6. táblázat. A tevékenység jellege és a munkarend

A megoszlás nem okozott meglepetést azzal, hogy inkább az ipart jellemzi a többműszakos munkarend. Az azonban meglepő eredmény volt, hogy meghatározó többség kötött általános munkarendben foglalkoztat és a kötetlen munkarend csak elvétve fordul elő.

Ez azt jelenti, hogy az egyenlőtlen munkaidőbeosztással járó kockázatoknak a munkáltatóknál foglalkoztatott munkavállalók többsége nincs kitéve.

Ahogy a diagramon látszik a legjobban, az önálló munkavégzés lehetőségét magában hordozó IT szektorban dolgozóknak van lehetőségük a kötetlen munkarendben dolgozni (annak előnyeit és hátrányait is figyelembe véve).

Érdekes még a rugalmas munkarend néhány szektorban való jelenléte (oktatás, egyéb szolgáltatás, tanácsadás), annak ellenére, hogy erre vonatkozó konkrét és számonkérhető előírást az Mt. kifejezetten nem tartalmaz.

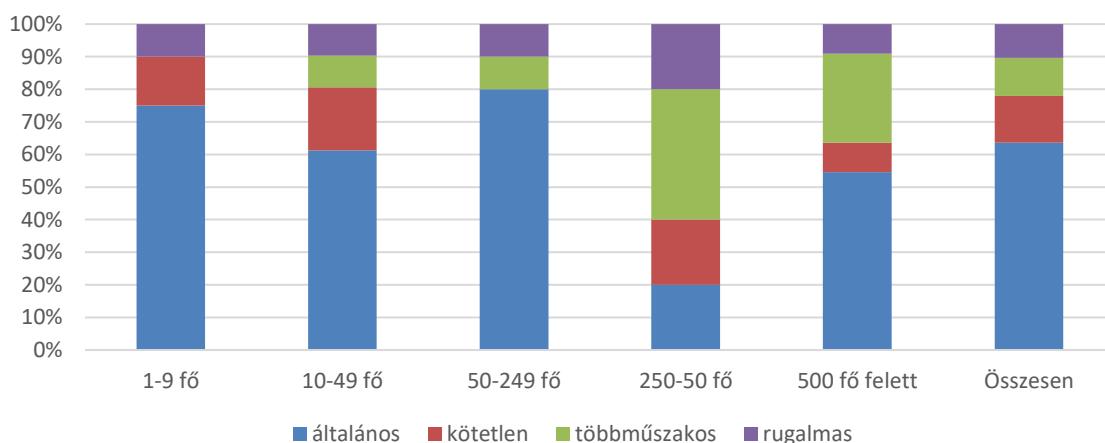


8. ábra. Az alkalmazott munkarendek arányai és a tevékenység jellege

Amennyiben a munkarendet a foglalkoztatottak száma alapján vizsgáljuk, akkor sem találunk szignifikáns eltérést, amely különös megállapításra alkalmas lenne.

Foglalkoztatottak száma	Általános	Kötetlen	Többműszakos	Rugalmas	Összesen
1-9 fő	15	3	0	2	20
10-49 fő	19	6	3	3	31
50-249 fő	8	0	1	1	10
250-50 fő	1	1	2	1	5
500 fő felett	6	1	3	1	11
Összesen	49	11	9	8	77

7. táblázat. A foglalkoztatottak száma és a munkarend



9. ábra. Az alkalmazottak munkarendek arányai létszámnagyság szerint

Figyelemre méltó eredményre jutottunk, amikor arra kérdeztünk rá, hogy a hosszabb munkaidőbeosztást, mint a munkáltató működésével összefüggésben, általa előidézett eredményt egyáltalán nem találja kockázatosnak, amikor nemleges vagy nem releváns választ ad. Ebből az a következtetés egyértelműen levonható, hogy a munkáltatók túlnyomó többsége nincs tisztában azzal, hogy a munkarend és a munkaidő-beosztásnak az egészségre és a biztonságos munkavégzésre milyen negatív hatásai lehetnek. Ezirányú tudása, ismerete, illetve érzékenysége alig kitapintható.

Munkarend	Tervez-e intézkedést, akkor, ha a munkavállalók különösen hosszú (12 órás beosztás, vagy túlmunka) vagy szabálytalan munkaidőben dolgoznak?			Összesen
	igen	nem	nem releváns	
Általános	8	10	31	49
Kötetlen	1	2	8	11
Többműszakos	3	0	6	9
Rugalmas	1	0	7	8
Összesen	13	12	52	77

8. táblázat. Az alkalmazott munkarendek és a feszített munkaidőbeosztás kapcsán tervezett intézkedések

5.2.4. Munkavédelmi feladatok ellátásával összefüggő munkáltatói ismeretek

Arra a kérdésre, hogy a munkabiztonsági szaktevékenység ellátását hogyan, milyen formában teljesíti a munkáltató, nem meglepő eredményt kaptunk. Ugyanis a lehetséges válaszok között azt is feltüntettük, hogy az ilyen típusú tevékenység szükségtelenségéről is nyilatkozhat. Ezzel azt értük el, hogy nem elhanyagolható számban születtek olyan válaszok, melyek azt igazolják, hogy a mikrovállalkozások ezt a törvényi feladatot be sem tudják azonosítani. Amennyiben a kérdést a

munkáltató képviselője nem tudta jól értelmezni, úgy ez a válaszok helyességét torzíthatták. A megértést úgy próbáltuk elősegíteni, hogy a kérdőív elején megadtuk a munkabiztonsági szaktevékenység fogalmát.

Foglalkoztatottak száma	Külső szolgáltatóval	Saját munkavállalóval	Nem szükséges	Eseti megbízással külső szolgáltatóval	Összesen
1-9 fő	6	0	12	2	20
10-49 fő	21	2	7	1	31
50-249 fő	6	4	0	0	10
250-50 fő	5	0	0	0	5
500 fő felett	7	3	0	1	11
Összesen	45	9	19	4	77

9. táblázat. A munkabiztonsági feladatok ellátásának módja és a foglalkoztatottak száma

Hasonló, de valamivel kedvezőbb eredményre jutottunk, amikor a „munkaegészségügyi feladatokra kérdeztünk rá. A kérdés kifejezetten nem a munkaköri alkalmassági vizsgálat szükségességére irányult, de a közismert, hogy a munkáltatók többsége munkaegészségügyi feladatok alatt a munkaköri alkalmassági vizsgálatot érti. Ezért talán nem távoli a következtetés, hogy a válaszadók számára a munkaegészségügyi szaktevékenység biztosítása köztudomásúbb tény, mint a munkabiztonsággal összefüggő munkáltatói kötelezettségek. (Ez a következtetés talán abból is levonható, hogy maga az Mt. is kifejezetten foglalkozik a munkaköri alkalmasságával.)

Foglalkoztatottak száma	Külsős üzemorvos	Saját üzemorvos	Nem szükséges	Összesen
1-9 fő	14	0	6	20
10-49 fő	28	0	3	31
50-249 fő	9	0	1	10
250-50 fő	5	0	0	5
500 fő felett	10	1	0	11
Összesen	66	1	10	77

10. táblázat. A munkaegészségügyi szaktevékenység ellátásának módja és a foglalkoztatottak száma

Beszédeselek azok a válaszok is, melyek a kockázatértékelésre vonatkozóan születtek. Ugyanis, ha nemleges válaszokat a „nem tudja” és a „nem válaszolt” adatsorral összevetjük, akkor arra következtethetünk, hogy a válaszadók csaknem a fele nem volt tisztában azzal, hogy mit is jelent tulajdonképpen a kockázatértékelés. Két kérdést tettünk fel, és az ezekre adott válaszokat vetettük egybe.

Kockázatértékelés van-e	Igen	Nem	nem tudja	nem válaszolt	Összesen
Igen	44	2	2	0	48
Nem	0	0	0	24	24
Nem tudja mit jelent	0	0	0	5	5
Összesen	44	2	2	29	77

11. táblázat. Időszakonként ellenőrzik a munkahelyeket munkavédelmi szempontból/van-e kockázatértékelés?

Megkérdeztük azt is, hogy a vezetői szinten milyen gyakran foglalkoznak munkavédelmi tárgyú kérdésekkel. Ezzel az kívántuk tesztelni, hogy milyen szintű feladatnak tekintik a munkavédelemmel összefüggő kötelezettségeket. Szakkérdésnek tekintik-e, melyre külső szolgáltatót bíztak meg, vagy a felsővezetés elkötelezett-e a biztonság és az egészségvédelem mellett. Az alábbi válaszokból megállapítható, hogy a munkavédelemmel csak időszakonként visszatérő problémaként foglalkoznak, azaz akkor, ha valami probléma merül fel ezzel

kapcsolatban, vagy egyáltalán nem tekinti vezetői szintű ügynek. A cégek többsége nem rendszerszinten gondolkodik, vagy kezeli a munkavédelem ügyét.

Foglalkoztatottak száma	Rendszeresen	Időnként	Soha	Összesen
1-9 fő	1	12	7	20
10-49 fő	8	18	5	31
50-249 fő	3	7	0	10
250-50 fő	1	4	0	5
500 fő felett	4	6	1	11
Összesen	17	47	13	77

12. táblázat. Felsővezetői értekezlet témája munkavédelem

Rákérdeztünk arra is, hogy a cég gondoskodott-e a munkavédelmi képviselő választásáról. Erre a megkérdezettek fele igennel válaszolt. Igaz ezek között van olyan válasz is, ami vélhetően nem igaz (képviseleválasztás 20 fő felett kötelező, ezért szinte kizárható, hogy egy 10 fő alatti cégnél lenne). Egyébként a nagyobb létszámmal rendelkező munkáltatónál egy kivételével választottak képviselőt, ami azért elég biztató adatnak minősíthető.

Foglalkoztatottak száma	Igen	Nem	Összesen
1-9 fő	1	19	20
10-49 fő	16	15	31
50-249 fő	7	3	10
250-50 fő	5	0	5
500 fő felett	10	1	11
Összesen	39	38	77

13. táblázat. Választott munkavédelmi képviselők a vállalatnál:

A fenti kérdéseket és a válaszokból lesűrhető következtetéseket azért tartottuk fontosnak, mert ugyan az atipikus foglalkoztatásra közvetlenül vetíthető az eredmény, de azt jól hangsúlyozza, hogy ha a munkáltató általános munkavédelmi feladataival sincs tisztában, akkor az sem várható el tőle, hogy az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos veszélyeket egyáltalán beazonosítsa.

5.2.5. Az atipikus munkavégzéssel összefüggő veszélyek felismerése

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy a cégek kockázatértékelése egyáltalán foglalkozik-e a munkaviszony atipikus jellegével. Ezt csak a határozott válaszok körében tudtuk mérni. A kockázatértékeléssel rendelkezők közül 27-en igen választ adtak. Ezt a pozitív választ azonban nem lehet értékén kezelni, mert álláspontunk szerint a válaszadók erősen kondicionálva voltak arra, hogy a feladatban az atipikus jelleget valahogy megjelenítsék. Egyébként a kockázatértékeléssel rendelkezők számához képest (44) csekély eltéréssel ugyan, de más összesített válasz érkezett (48).

	Igen	Nem	Nem tudja	Összesen
kockázatértékelés van	27	10	11	48
Összesen	27	10	11	48

14. táblázat. Az atipikus munkavállalók kockázatainak értékelése:

Ezt követően általános jelleggel kérdeztünk rá arra, hogy milyen ismeretekkel rendelkeznek a vállalkozások az atipikus munkavégzési formák kockázatairól. A kérdés úgy hangzott, hogy az atipikus munkavállalók hagyományos kockázatai eltérnek-e a normál foglalkoztatottakétól.

A válaszok egyértelműen azt igazolják, hogy a többség nincs tisztában a nem standard munkavégzési formák veszélyeivel. A válaszadók egynegyede nem is gondolt még erre és több mint a fele a kockázatokat azonosnak gondolja.

Kockázatértékelés van-e	Nagyobb	Azonos	Kisebb	Nem gondolt még erre	Összesen
igen	5	33	2	8	48
nem	4	10	2	8	24
nem tudja, mit jelent	0	1	1	3	5
Összesen	9	44	5	19	77

15. táblázat. Az atipikus munkavállalók kockázata:

Végül kifejezetten a pszichoszociális kockázatokról³⁹⁴ alkotott elképzelésekre kérdeztünk rá, külön a hagyományos és külön az atipikus munkaviszonnyal összefüggésben és az eredményeket összehasonlítottuk.

A kérdést így tettük fel:

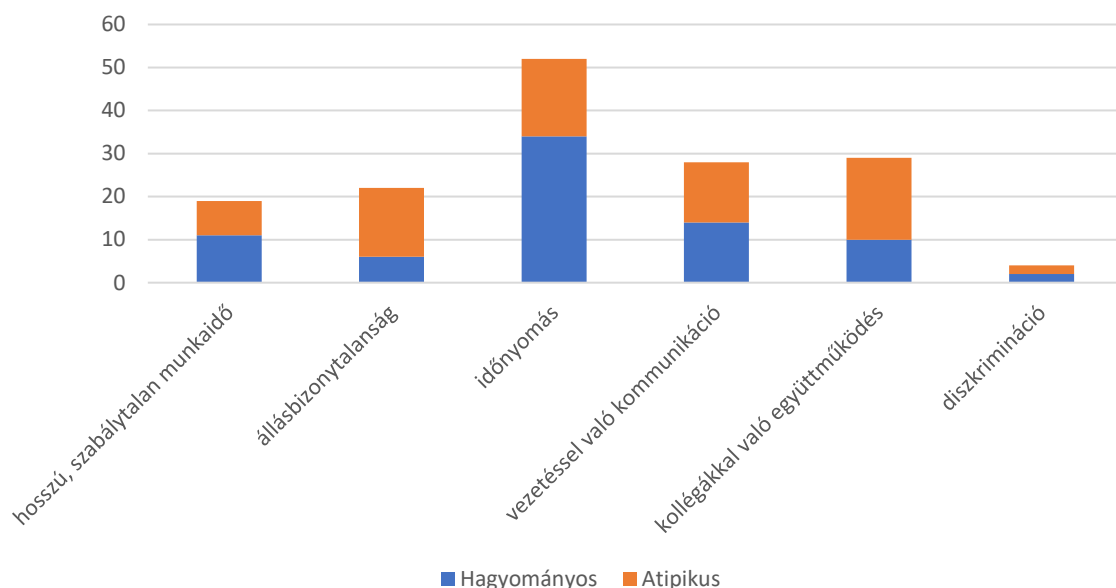
Véleménye szerint a hagyományos munkaszerződéssel foglalkoztatott (határozatlan, napi 8 órás) / atipikus munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóknál melyik pszichoszociális kockázat okozhat gondot?

- az idő által gyakorolt nyomás
- gyenge kommunikáció a vezetés és a munkavállalók között
- gyenge együttműködés a kollégák között
- az állások bizonytalansága
- hosszú vagy szabálytalan munkaidő
- diszkrimináció (nem, életkori vagy etnikai hovatartozás miatt)

Foglalkoztatás	Hosszú, szabálytalan munkaidő	Állás bizonytalanság	Időnyomás	Vezetéssel való kommunikáció	Kollégákkal való együttműködés	Diszkrimináció	Összesen
Hagyományos	11	6	34	14	10	2	77
Atipikus	8	16	18	14	19	2	77

16. táblázat. Az atipikus és a hagyományos munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók pszichoszociális kockázatairól alkotott vélemények összehasonlítása

³⁹⁴ Megjegyzés: a kérdőív összeállításánál – az egyszerűsítés miatt – nem a 33/1998-as NM rendelet 5. és 6. mellékletében meghatározott, a fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek, illetve pszichoszociális kóroki tényezőknek kitett munkavállalók meghatározását használtuk.



10. ábra. Az atipikus és a hagyományos munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók pszichoszociális kockázatai

Az eredmények arra mutatták rá, hogy a többség az állásbizonytalanságot, az időnyomást és a kollégákkal való együttműködés nehézségét tudja jól beazonosítani. Ugyanakkor egyértelmű, hogy a hagyományos munkaviszonyban állók esetében nagyobb pszichoszociális kockázatokkal számol. Hasonló eredményre jutottunk akkor is, ha csak a pszichés megterhelésre kérdeztünk rá, mivel a többség a kockázatokat nem tartja eltérőnek (azonosnak minősítette, vagy nem gondolt rá).

Átlagosnál nagyobb pszichés terhelés	A hagyományos kockázatok megítélése a normál munkaszerződéssel rendelkezőkhöz képest				Összesen
	Nagyobb	Azonos	Kisebb	Nem gondolt még erre	
igen	5	4	1	2	12
nem	4	40	4	17	65
Összesen	9	44	5	19	77

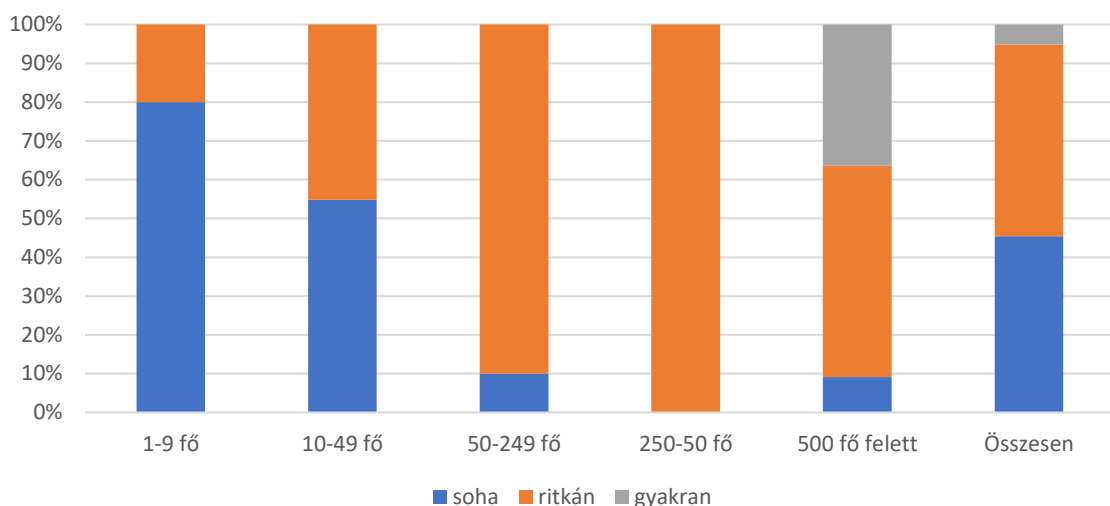
17. táblázat. Az atipikus foglalkoztatottak pszichés terhelése és a hagyományos kockázatok megítélése a hagyományos munkaszerződéssel foglalkoztatottakhoz képest

Megpróbáltuk vizsgálni azt is, hogy a munkáltatók hogyan ítélik meg a munkabaleset bekövetkezésének valószínűségét akkor, ha atipikus foglalkoztatotról van szó. Először természetesen a munkabaleseti tényekre kérdeztünk rá. A válaszadó cégek fele úgy nyilatkozott, hogy náluk soha nem következett be baleset, a másik fele – többségében – a balesetek ritkán előforduló számát jelölte meg válaszul.

A gyakran bekövetkező balesetokról a nagy létszámú, 500 fő feletti munkáltatók számoltak be. Ezek az adatok lényegében megfelelnek a munkabalesetek általános, hatóság által készített statisztikájának.

Foglalkoztatottak száma	Soha	Ritkán	Gyakran	Összesen
1-9 fő	16	4	0	20
10-49 fő	17	14	0	31
50-249 fő	1	9	0	10
250-500 fő	0	5	0	5
500 fő felett	1	6	4	11
Összesen	35	38	4	77

18. táblázat. A foglalkoztatottak száma és a munkabalesetek előfordulása

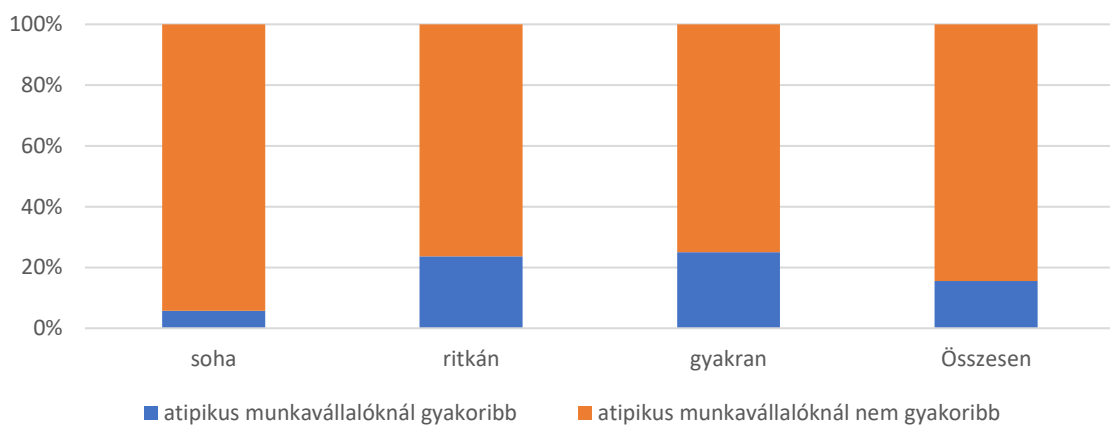


11. ábra. A munkabalesetek előfordulása a foglalkoztatottak száma szerint

Arra kérdésre, hogy véleményük szerint a baleset bekövetkezése és az atipikus foglalkoztatás között van-e összefüggés, a többség nemmel nyilatkozott. Ez nyilvánvalóan nem egy egzakt válasz, de azt jól példázza, hogy az atipikus munkavégzési körülmények és a munkabalesetek bekövetkezésének oka között az általános munkáltatói vélekedés szerint nincs összefüggés.

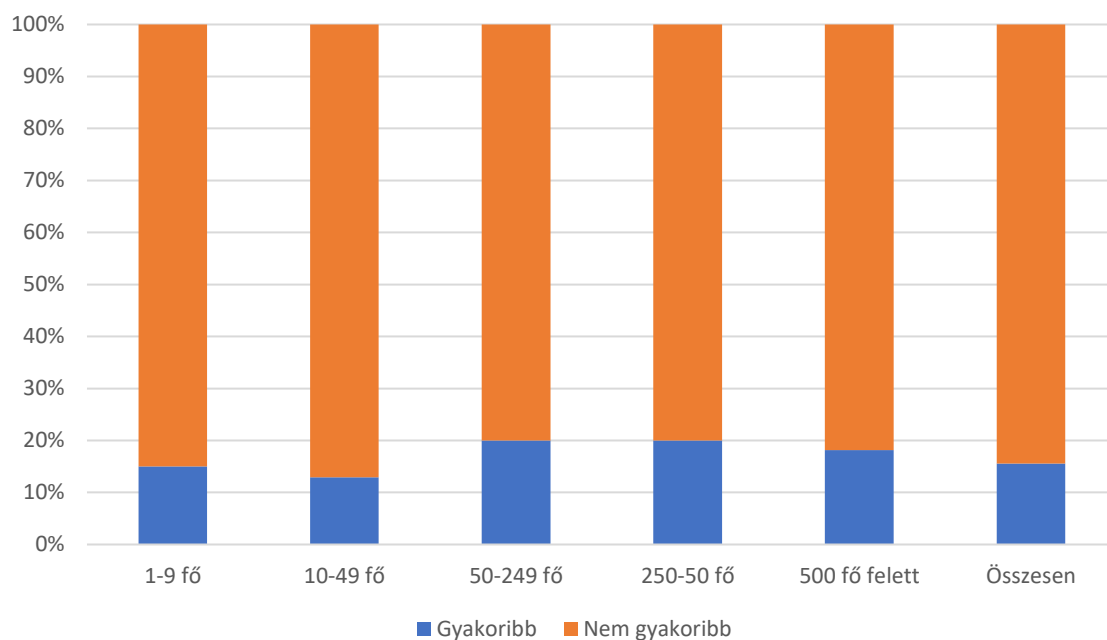
Balesetek előfordulása	Atipikus munkavállalóknál gyakoribb	Atipikus munkavállalóknál nem gyakoribb	Összesen
soha	2	33	35
ritkán	9	29	38
gyakran	1	3	4
Összesen	12	65	77

19. táblázat. A munkabalesetek előfordulásának megítélése összességében és az atipikus foglalkoztatottak körében



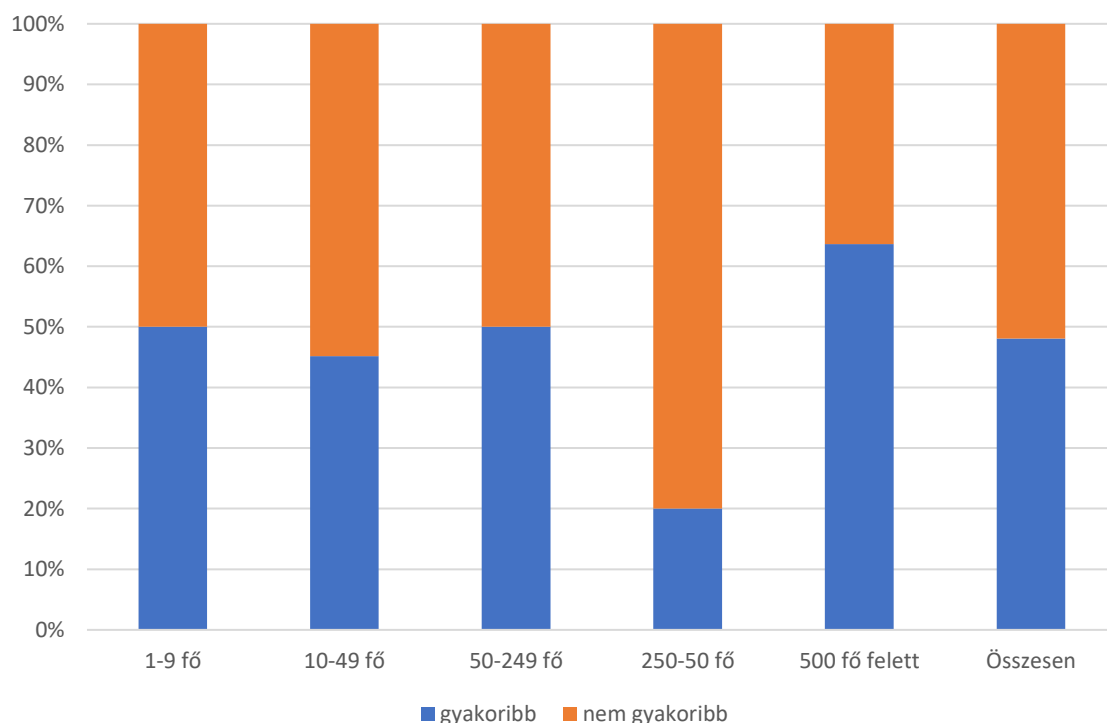
12. ábra. A munkabalesetek előfordulásának megítélése összességében és az atipikus foglalkoztatottak körében

Ettől eltérő véleményt, becslést nem kapunk akkor sem, ha a válaszokat a foglalkoztatotti létszám alapján csoportosítjuk.



13. ábra. Az atipikus foglalkoztatottak körében előforduló balesetek számának megítélése a foglalkoztatotti létszám alapján

Érdekesebb eredményt kaptunk akkor, amikor a bekövetkezett munkabalesetek előfordulását a hagyományostól eltérő munkarendhez kapcsoltuk. Ezt a válaszadók többsége már balesetben közreható vagy előidéző oknak ismerte el. Ez azt jelenti, hogy az általános munkáltatói vélemény szerint az állandósult rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, a hosszú munkaidő akár közvetlen közreható oka lehet a munkabalesetnek.



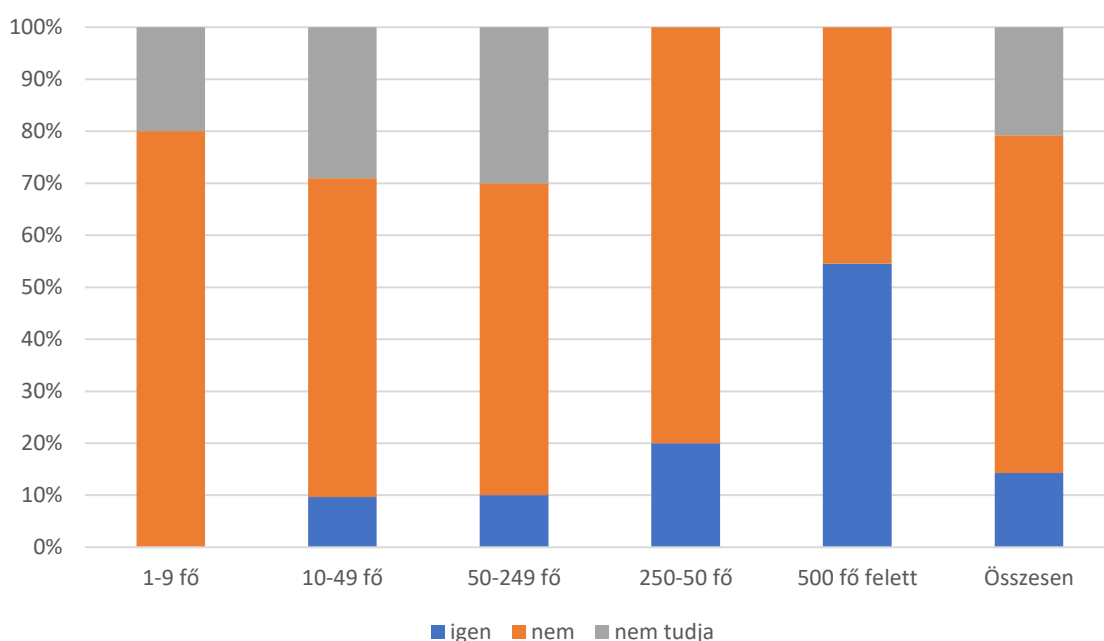
14. ábra. A munkabalesetek gyakoriságának megítélése a hagyományostól eltérő munkarendek esetében a foglalkoztatottak száma szerint

Nem meglepő viszont az az eredmény, hogy a megkérdezettek láthatóan nincsenek tisztában a foglalkozási expozíció³⁹⁵ fogalmával, annak ellenére, hogy fogalmát a kérdőív elején megadtuk

Foglalkoztatottak száma	Igen	Nem	Nem tudja	Összesen
1-9 fő	0	12	8	20
10-49 fő	1	20	10	31
50-249 fő	0	5	5	10
250-50 fő	0	2	3	5
500 fő felett	0	6	5	11
Összesen	1	45	31	77

20. táblázat. A foglalkoztatottak száma és a fokozott expozíciós esetek előfordulása:

Tovább árnyalja a képet, amikor a foglalkozási megbetegedésekre kérdeztünk rá: Ön szerint előfordult-e már a cégnél foglalkozási megbetegedéses eset? A határozott igen válaszokból arra következtetünk inkább, hogy a válaszadók a foglalkozási megbetegedés fogalmával sincsenek tisztában. Ezt a kijelentésünket arra alapítjuk, hogy a foglalkozási megbetegedés – az eddigi nyilvántartásba vételi számadatok alapján – csaknem kizárt, hogy pont a megkérdezettek körében forduljon elő. Esetleg árnyalhatja a képet a COVID-19 foglalkozási megbetegedésként való elismerése.



15. ábra. A foglalkoztatási megbetegedések előfordulása a foglalkoztatottak száma szerint

5.2.6. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek, mint választott érték

Felállítottunk egy olyan felsorolást, amely kijelentések között fontossági sorrendet kellett megállapítani. Ezek a következők voltak:

- a törvényi előírások betartása
- a munkavállalók megtartása
- munkavállalók egészsége, biztonsága
- gazdasági vagy a teljesítménnyel kapcsolatos okok

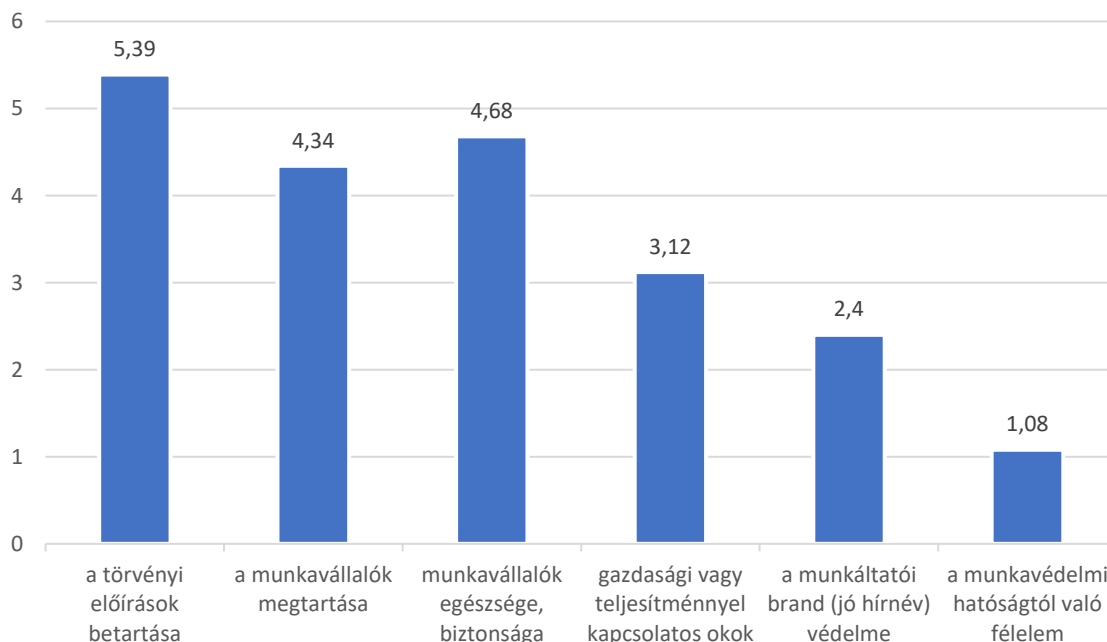
³⁹⁵ fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben bizonyos vegyi anyagok határértékeket meghaladó koncentrációja jön létre, illetve a munkavállalónál halláscsökkenés alakul ki. Mvt. 87. § 1/E.

- e) a munkáltatói brand (jó hírnév) védelme
- f) a munkavédelmi hatóságtól való félelem

Az eredmények azt tükrözik, hogy a törvényi előírások betartása áll a vállalati kultúra élén és válllvetve második helyre került a munkavállaló megtartása és a munkavállalók egészsége és biztonsága. A munkaerőhiány tehát előkelő helyen van és lényeges szempont a foglalkoztatásnál. A törvényesség, illetve a munkavállalók egészsége értékválasztás között ugyan van némi átfedés, hiszen a törvényesen működő munkáltató betartja és betartatja a munkavédelemre vonatkozó jogszabályi előírásokat. Ennek ellenére a kiemelést fontosnak tartottuk, ezért az egészséget külön soron szerepeltettük.

	Törvényi előírások betartása	Munkavállalók megtartása	Munkavállalók egészsége, biztonsága	Gazdasági vagy teljesítménnyel kapcsolatos okok	Munkáltatói brand védelme	Munkavédelmi hatóságtól való félelem
Pontszám összesen	415	334	360	240	185	83
Átlag	5,39	4,34	4,68	3,12	2,40	1,08

21. táblázat. Fontossági sorrend összesítve



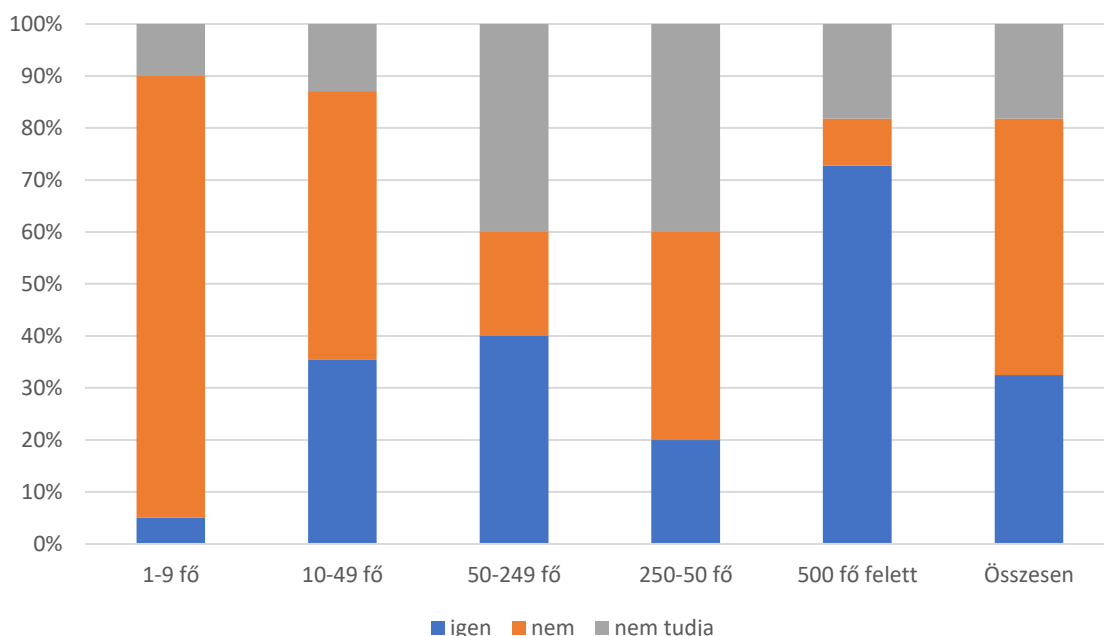
16. ábra. Az egyes tényezők fontossági sorrendjének átlaga

Figyelemre méltó még az a körülmény, hogy a (bármilyen) hatóságtól való félelem az utolsó helyen szerepel. Ez azt mutatja, hogy az önkéntes jogkövetést elvileg a nyilatkozó munkáltatók nagy része fontosnak tartja és erre nem a hatóság esetleges megjelenése ösztönzi. Ehhez tartoznak még azok a válaszok, mely a munkavédelmi hatósági ellenőrzés tényére tett kérdésre születtek.

Ez az arány, nevezetesen, hogy a vállalkozások egyharmada úgy emlékszik, hogy volt náluk munkavédelmi ellenőrzés, jónak minősíthető. Az ellenőrzés ráadásul a kis- és középvállalkozásoknál volt. Ez az eredmény azért is meglepő, mert a hatósági ellenőrzés nem elhanyagolható száma ellenére, megállapítható, hogy a vállalkozások nem tartanak a munkavédelmi hatóságtól. A munkavédelmi hatósági jelenlét, illetve szankció nem jelent kellő fenyegetést számukra, hogy ezzel számoljanak.

Foglalkoztatottak száma	igen	nem	nem tudja	Összesen
1-9 fő	1	17	2	20
10-49 fő	11	16	4	31
50-249 fő	4	2	4	10
250-500 fő	1	2	2	5
500 fő felett	8	1	2	11
Összesen	25	38	14	77

22. táblázat. Hatósági ellenőrzés a munkáltatónál



17. ábra. Volt-e munkavédelmi ellenőrzés a foglalkoztatottak száma szerint

5.2.7. A munkáltatói kérdőívek kiértékelésének összefoglalása

A felállított hipotéziseket alapvetően a kérdőívek kiértékelése alapján igazoltnak tekinthetjük. Az első hipotézisben feltételeztük, hogy az **atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása egyre gyakoribb a hazai vállalkozásoknál**. A válaszokból megállapítottuk, hogy a cégek mintegy harmada többféle formát egyidejűleg alkalmaz változó munkaerőigénye kielégítése érdekében. A diákszövetkezeti foglalkoztatás szinte minden ágazatban jelen van. A válaszok tükrözik továbbá azt a statisztikai tényt, hogy a külföldieket leginkább az építőipar, illetve az IT szolgáltatási, illetve a tanácsadási szektor foglalkoztatja. Ezek a különböző munkaerőforrások alkalmazása a foglalkoztatott oldaláról az átlagostól eltérő kockázattal rendelkeznek.

Látható, hogy a munkaerőhiány az atipikusan foglalkoztatottak létszámától függetlenül csaknem azonos arányban van jelen. A munkaerőhiány nagyobb megterhelést jelent az állandó állományra nézve és egyúttal a munkaszervezethez ideiglenesen csatlakozó munkát végzők nagyobb elvárás és nyomás alá esnek. A nagyobb arányban atipikus munkát végző alkalmazó foglalkoztató munkáltatók körében egy vezető indokot találtunk, mégpedig a kedvezőbb munkajogi szabályok

alkalmazást. Ez megítélésünk szerint azt erősíti, hogy az így munkát végző személyek alkalmazásánál irányadó szempont, hogy eleve kevesebb/kisebb munkajogi védelem illesse meg őket. Ez a szempont, kiegészülve a gazdasági indokkal a foglalkoztatotti státusz kiszolgáltatottságát igazolja és az ezzel járó bizonytalanságot erősíti.

A válaszadó munkáltatók csaknem a fele nem volt tisztában azzal, hogy mit is jelent tulajdonképpen a kockázatértékelés. Ugyanakkor a kockázatértékelés célját ismerő válaszadók kifejezetten úgy nyilatkoztak, hogy a kockázatértékelésük munkaviszony atipikus jellegével foglalkozik.

Az eredmények arra mutatták rá, hogy a munkáltatók többség az állásbizonytalanságot, az időnyomást és a kollégákkal való együttműködés nehézségét jól tudja beazonosítani. Ugyanakkor az is egyértelmű, hogy a hagyományos munkaviszonyban állók esetében nagyobb pszichoszociális kockázatokkal számol.

A munkáltatók túlnyomó többsége – mérettől függetlenül - nincs tisztában azzal, hogy a munkarend és a munkaidő-beosztásnak az egészségre és a biztonságos munkavégzésre milyen negatív hatásai lehetnek. Ugyanakkor a bekövetkezett munkabalesetek előfordulását a hagyományostól eltérő munkarenddel össze tudták kapcsolni, ugyanis ezt a válaszadók többsége már balesetben közreható vagy előidéző oknak ismerte el. Ez azt jelenti, hogy az általános munkáltató vélemény szerint az állandósult rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés, a hosszú munkaidő akár közvetlen közreható oka lehet a munkabalesetnek.

Összességében igazoltnak találtuk azt a feltételezésünket, hogy a munkáltatók többsége nincs tisztában azzal, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása többletkockázatot jelent a munkát végzők számára. Ezirányú tudással, ismerettel nem rendelkeznek, de egyfajta ezirányú érzékenység kitapintható. Ez azzal is összefüggésbe hozható, hogy magával a munkavédelemmel általában vezetői szinten is csak időszakonként visszatérő problémaként foglalkoznak. A cégek többsége nem rendszerszinten gondolkodik, vagy kezeli a munkavédelem ügyét. A megkérdezettek fele viszont megszervezte a munkavédelmi képviselőválasztást.

5.3. Diákszövetkezeti kérdőíves felmérés eredményei

A primer kutatás másik csoportjaként a diákszövetkezetben munkát végző személyeket választottuk annak érdekében, hogy megismerjük az atipikus munkavégzési forma választásával összefüggő motivációjukat és a munkavégzéssel kapcsolatos ismeretüket, tudatosságukat.

A célcsoportnál a választás a diákszövetkezetekre esett a következő indokok alapján.

Egyrészt ez a foglalkoztatási forma csaknem valamennyi atipikus munkavégzési forma sajátosságait magán viseli: határozott időre szól, időszakos, idegen munkaszervezetbe integrálódik, változó munkaidő-beosztású és a munka változó jellegű. *Másrészt* a kiválasztásnál szerepet játszott az is, hogy a kérdőív kitöltése valóban eredményes legyen. Fontos szempontnak tartottuk azt is, hogy végzettségük okán a feltett kérdéseket megértés és helyes értelmezés alapján fogják megválaszolni.

Ezt úgy láttuk megvalósíthatónak, hogy a diákszövetkezetek a legaktívabb munkáltatók, akik a munkavégzést megszervezését az online felületeken végzik, számos facebook csoporttal rendelkeznek. A kitöltéshez még egy kampányt is hozzá tudtak rendelni. Ezt azért is látjuk fontosnak hangsúlyozni, mert ezen munkát végző csoport az, amely könnyen elérhető ezeken a felületeken. Ez a közvetlen elérési mód egyúttal alkalmas a megfelelő üzenetek átvitelére, így különösen arra is, hogy egészség- és biztonságtudatos magatartásukat kialakítsák, illetve befolyásolják. Ez a jövőben várhatóan tartósan a munkaerőpiacra kerülő munkavállalói csoport az, akiknél még elérhető lenne a munkavédelmi szempontú szemléletformálás. A munkavédelmi hatóság erre a feladatra a diákszövetkezetek személyében akár partnerre is találhatna.

A feltett hipotéziseink a következők voltak:

H1 A diákszövetkezet által foglalkoztatott munkavállalók egészség- és biztonságtudatossága még nem kifejllett.

H2 A fiatal munkavállalók elsősorban az atipikus foglalkoztatás előnyeit élvezik, de annak hátrányait is érzékelik.

H3 A fiatal munkavállalók a diákszövetkezeten keresztül történő munkavégzésnél elsősorban a keresetet, illetve a keresetkiegészítést preferálják.

Az első hipotézis szerint feltételezzük, hogy a diákszövetkezet által foglalkoztatott munkavállalók egészség- és biztonságtudatossága még kezdetleges, mert a továbbtanulást választó célcsoport tagjainak szükségképpen nincs tartós munkatapasztalata, ezért a foglalkoztatással összefüggő munkavédelmi ismereteik is korlátozottak.

A második hipotézis abból az általánosan ismert nézetből fakad, hogy az atipikus munkavégzés alapvetően rugalmasságánál fogva előnyös a munkát végző számára, ugyanakkor a hátrányok is beazonosítható számukra.

Végül fontosnak tartottuk vizsgálni azt is, hogy a fiatal munkavállalók munkavállalásának mi a fő hajtóereje. Abból az alapvetésből indultunk ki, hogy jelenleg a munkát végző ember fő motivációja a pénz.

Összesen 86 fő töltötte ki a kérdőívet, amely csupán 15 kérdést tartalmazott. A kérdőívet a tanulmány 2. számú melléklete tartalmazza. A kérdések számánál és összeállításuknál figyelemmel voltunk arra is, hogy ez a korosztály nem rendelkezik tartós figyelemmel és kitartással. A kérdések megfogalmazásánál nem törekedtünk szakmailag tüpontos megfogalmazásra, inkább előnybe részesítettük a köznyelvben bevett nyelvi fordulokat. A kutatás atipikus foglalkoztatás alapvető munkavédelmi aspektusait célozta (az atipikus foglalkoztatásban foglalkoztatottak ezirányú ismereteit kívánta feltérképezni), ezért a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 8. számú melléklete szerinti foglalkoztatási tilalmak és korlátozások érvényesülését nem tudta vizsgálni.

A válaszadók átlagéletkora 19 év, a legfiatalabb 16 éves, a legidősebb 27 éves. A diákszövetkezeten munkát vállalók egyik fele 18 év alatti és másik fele 18 és 22 év közötti, tehát az egyetemi éveit tölti. A munkavégzés során szerzett tapasztalatok meghatározóak abból a szempontból, hogy mit gondolnak egy munkaszervezetről és milyen elvárásokat támasztanak a jövőbeni munkahellyükkel, munkavégzési feltételeikkel kapcsolatban.

Korcsoport	Fő	Megoszlás, %
18 alatt	34	39,5
18-22	47	54,7
23-26	3	3,5
26 fölött	2	2,3
Összesen	86	100,0

23. táblázat. A válaszadók életkor szerinti megoszlása

Kíváncsiak voltunk arra, hogy ebbe az életkorcsoportba tartozó fiatalok milyen gyakran dolgoznak ebben a formában. Beszédes számadat, hogy a válaszadók 75 %-a gyakran vagy rendszeresen diákszövetkezeten keresztül vállal munkát. Ebben az adatban torzító tényező az, hogy a kitöltők nagy valószínűséggel azok, akik szorosabb kapcsolatban állnak a diákszövetkezettel, nyomon követik a híreket, új álláslehetőségeket és ezért is reagáltak a kérdőíves felhívásra.

Korcsoport	Rendszeresen	Gyakran	Ritkán	Összesen
18 alatt	17	7	10	34
18-22	31	6	10	47
23-26	3	0	0	3
26 fölött	0	1	1	2
Összesen	51	14	21	86

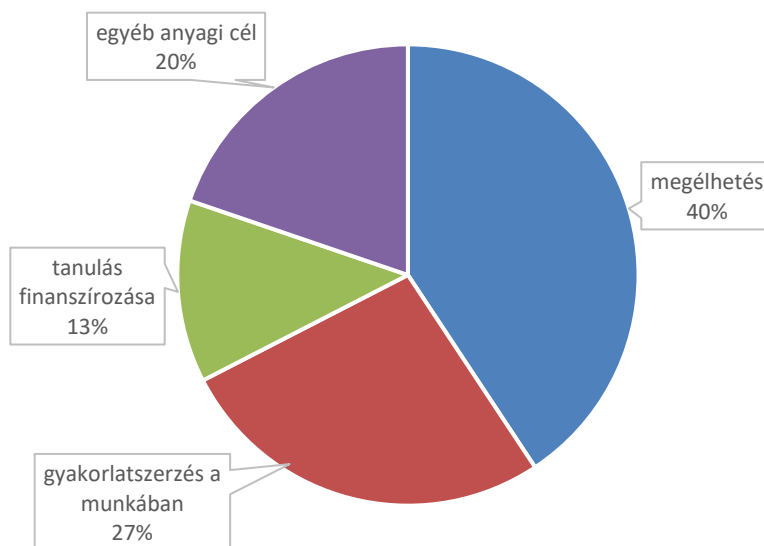
24. táblázat. A munkavállalás gyakorisága életkori csoportok szerint

Rákérdeztünk a munkavállalás okaira is, hogy vajon milyen célból dolgoznak ezek a fiatalok. A lehetséges válaszok között szerepelt a megélhetés, a tanulmányok finanszírozása, a gyakorlati tapasztalatszerzés és az egyéb ok. A célok közül csak egyet lehetett megjelölni

A válaszadók 40 %-a a megélhetést jelölte meg, 27 % pedig a tapasztalatszerzést. Amennyiben a tanulmányok finanszírozását (11%) is – közvetett módon – a megélhetéshez kapcsoljuk, akkor vezető indok a pénzszerezés. Ezt támasztja alá egyébként 2022. június 25-én napvilágot látott kutatási eredmény is, melyet a Work Force HR szolgáltatóhoz tartozó Job Force Iskolaszövetkezet májusban készített.³⁹⁶ Az online felmérést 172, 15 évesnél idősebb diák töltötte ki. Itt az eredmény markánsabb, mert a fiatalok 85,5 százaléka a pénzkeresést jelölte meg fő motivációnak. Ezt azért tartjuk fontosnak, mert a pénzszerezés miatt munkát végzők hajlamosabbak – jelen esetben a rövid távú célok elérése érdekében – szemet hunyni a munkavégzési feltételek hiányosságai miatt, különösen abban az esetben, ha a törvényi előírásokkal alig vannak tisztában.

Korcsoport	Megélhetés	Gyakorlatszerzés a munkában	Tanulás finanszírozása	Egyéb okból	Összesen
18 alatt	9	13	2	10	34
18-22	24	8	8	7	47
23-26	1	1	1	0	3
26 fölött	1	1	0	0	2
Összesen	35	23	11	17	86

25. táblázat. A munkavállalás oka és az életkor



18. ábra. A munkavállalás okai

A megkérdezettek fele bármilyen munkát elvállal céljai elérése érdekében, viszont kifejezetten az irodai munkát a legkevesebben preferálják.

Figyelembe véve a munkavégzés ideiglenes és eseti jellegét és azt, hogy a munkát végzőket alapvetően a pénz motiválja, azt látnunk kell, hogy ez az igény (bármilyen munka 50%, illetve fizikai munka 25%) a baleseti veszélyt növelheti ebben az atipikus munkavégzési formában.

Korcsoport	Fizikai munkát	Irodai munkát	Bármilyen munkát	Összesen
18 alatt	11	0	23	34
18-22	14	6	27	47
23-26	1	1	1	3
26 fölött	1	0	1	2
Összesen	27	7	52	86

³⁹⁶ <https://liner.hu/diakok-diakmunka-allas/> 2022.06.25.

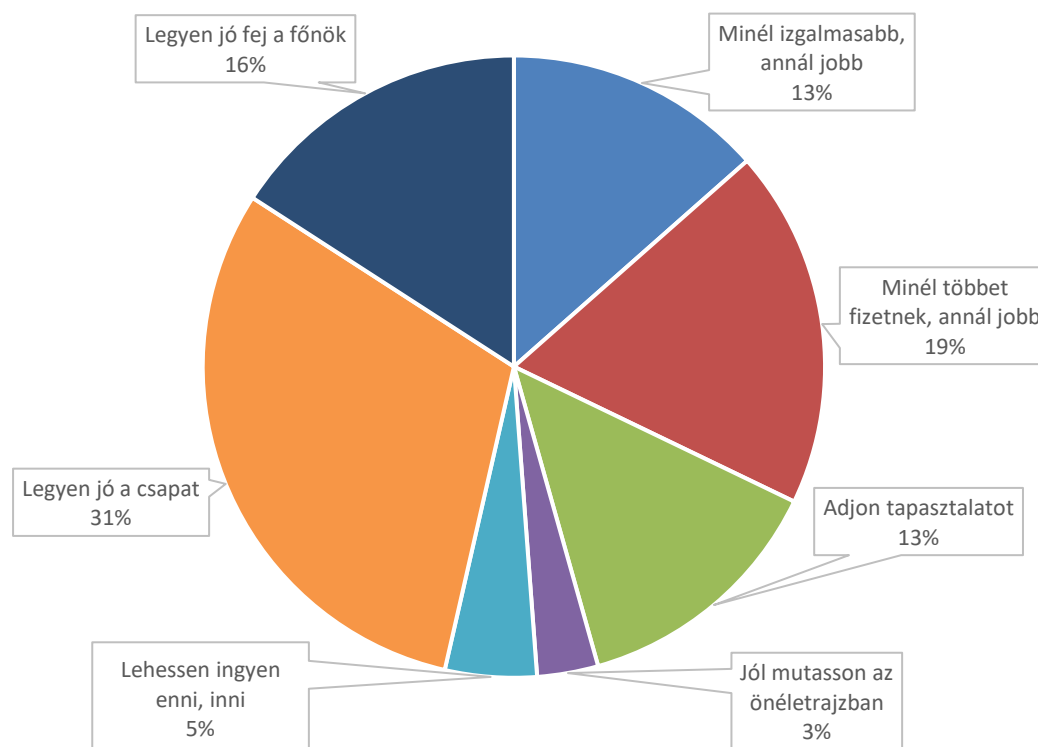
26. táblázat. A korcsoport és a preferált munkafajta

A Work Force adatai szerint a megkérdezettek 71,1 százaléka a kereskedelemben, közel harmaduk pedig a vendéglátásban, turizmusban is kipróbálta magát, a válaszadók 17,5-17,5 százaléka pedig megfordult az irodai adminisztráció és a gyártás, termelés területén. A legtöbben 2022. nyáron is a kereskedelemben helyezkednének el (67,5 %). A vendéglátást, turizmust a diákok 53,6 százaléka választaná, és valamivel több mint 40 százalékuk kipróbálná azt is, hogy milyen a munka irodai környezetben.

Amikor rákérdeztünk a munkával szemben támasztott elvárásokra, akkor színes eredményt kaptunk. Az elvárások között kiemelt szerepet kap (kb. 50%) a munkaszervezet: a megfelelő csapatszellem és a jó főnök. A munkahelyi kultúra tehát meghatározó lehet ezen korcsoport számára.

Milyen elvárásai vannak a munkával szemben/milyen munkát vállal	Minél izgalmasabb, annál jobb	Minél többet fizetnek, annál jobb	Adjon tapasztalatot	Jól mutasson az önéletrajzban	Lehessen ingyen enni, inni	Legyen jó a csapat	Legyen jó fej a főnök	Összesen
fizikai munkát	9	18	10	1	4	24	16	27
irodai munkát	1	2	4	1	0	7	3	7
bármilyen munkát	24	27	20	6	8	46	21	52
Összesen	34	47	34	8	12	77	40	86

27. táblázat. Milyen munkát vállal és mik az elvárásai a munkával szemben (az adott elváráshoz adott „igen” válaszok száma)



19. ábra. A munkával szembeni elvárások megoszlása

Amikor önállóan kérdeztünk rá a munkahelyi biztonságra és egészség fontosságára, akkor erre egyöntetű igenlő választ kaptunk.

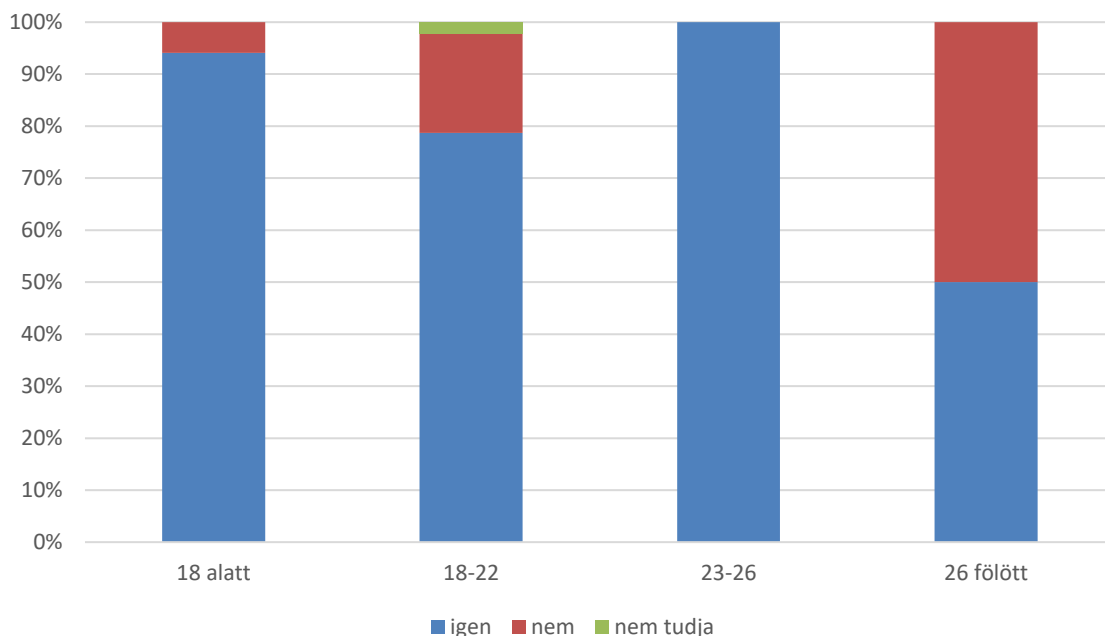
Korcsoport	Igen	Nem	Összesen
18 alatt	34	0	34
18-22	46	1	47
23-26	2	1	3
26 fölött	2	0	2
Összesen	84	2	86

28. táblázat. A munkahelyi biztonság és egészség fontossága (fő)

Miután csaknem minden válaszadó rögzítette, hogy számára fontos az egészséges és biztonságos munkahely, a munkaköri alkalmassági vizsgálatokra, illetve az egyéni védőeszköz használatára, a munkabaleseti oktatásra kérdeztünk rá. A munkaköri alkalmassági vizsgálat tényére vonatkozó kérdésünkre adott válaszokból az olvasható ki, hogy a 18 év alattiaknál ez a hiányosság nem áll fenn. Ezzel szemben a fiatal felnőttek esetén 10% nem vett részt orvosi alkalmassági vizsgálaton.

Korcsoport	igen	nem	nem tudja	Összesen
18 alatt	32	2	0	34
18-22	37	9	1	47
23-26	3	0	0	3
26 fölött	1	1	0	2
Összesen	73	12	1	86

29. táblázat. Volt orvosi vizsgálaton munkába állás előtt? (fő)



20. ábra. Volt-e orvosi vizsgálaton munkába állás előtt, korcsoportok szerint, %

Feltételeztük, hogy az orvosi vizsgálat céljára kérdeztünk rá, akkor erre egyöntetű igen válaszok születnek. Ennek ellenére a „nem” és a „nem válaszolt” adatok azt mutatják, hogy ennek indokával 24 % nincs tisztában.

Korcsoport	Igen	Nem	Nem válaszolt	Összesen
18 alatt	29	3	2	34
18-22	35	2	10	47
23-26	1	2	0	3
26 fölött	1	0	1	2
Összesen	66	7	13	86

30. táblázat. A munkaköri alkalmassági vizsgálaton való részvétel korcsoportok szerint (fő)

A védőeszközzel való ellátottságra viszonylag jó válaszok születtek. Mivel megteremtettük a lehetőséget arra, hogy a „nem szükséges” lehetőséget is választhassa, ezért a 10%-os nemet értékelhetjük úgy, hogy a válaszadó tudta, hogy járna neki, de ennek ellenére nem kapta meg a munkavégzéshez szükséges egyéni védőeszközt.

Korcsoport	Igen	Nem	Nem szükséges	Összesen
18 alatt	24	2	8	34
18-22	24	7	16	47
23-26	1	0	2	3
26 fölött	1	1	0	2
Összesen	50	10	26	86

31. táblázat. Egyéni védőeszközzel való ellátottság

Megkérdeztük, hogy a diák munkavállalók részesültek-e munkavédelmi oktatásban és elszenvedtek-e munkabalesetet. Erre a két kérdésre adott választ együttesen értékeltük. Egyrészt kiemelendő, hogy túlnyomó többségük részesült munkavédelmi oktatásban (a kérdőív szerinti megfogalmazás szerint „balesti oktatásban”) és erre emlékeznek is. Figyelemre méltó, hogy 16%-uk balesetet szenvedett munkavégzés közben, ami értékelésünk szerint nem elhanyagolható arány. Az összes balesetet szenvedett emberből csak egy nem vett részt munkavédelmi oktatáson.

		Baleset			Összesen
		Igen	Nem	Nem emlékszem	
Baleseti oktatás	Igen	13	58	5	76
	Nem	1	6	1	8
	Nem emlékszik	0	2	0	2
Összesen		14	66	6	86

32. táblázat. A munkabaleset és a munkavédelmi oktatás kapcsolata (fő)

Amikor arra kérdeztünk rá, hogy a munkabalesetet a munkáltató kivizsgálta-e, akkor a balesetet szenvedettek fele úgy nyilatkozott, hogy azt nem vizsgálták ki. Mindannyian a 22 év alattiak közül kerültek ki.

Mind a balesetet elszenvedők számának arányát (16%), mind pedig a kivizsgálás hiányát (50%) fontos információnak és figyelmeztető jellegűnek tartjuk.

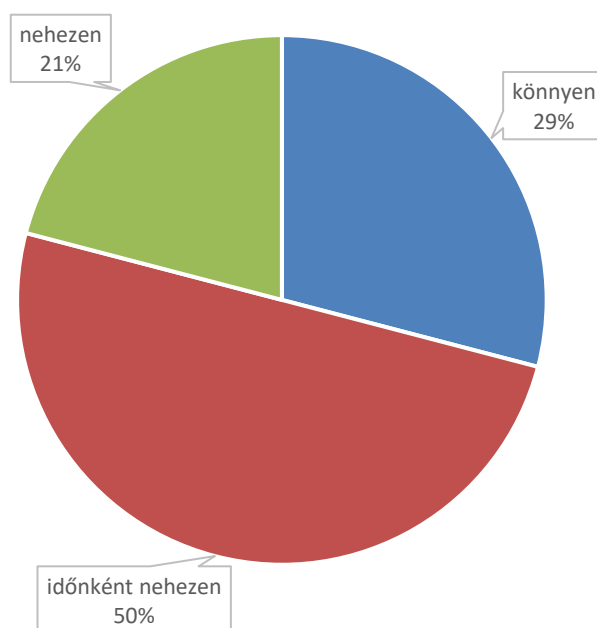
		Kivizsgálás		Összesen
		Igen	Nem	
Baleset	Igen	7	7	14
Összesen		7	7	14

33. táblázat. Balesetek és kivizsgálások száma

A pszichoszociális kockázatokra rátérve, megkérdeztük, hogy milyen módon éli meg a három feladatot, a munka, magánélet és tanulás összeegyeztethetőségét. Erre a kérdésre figyelemre méltó választ kaptunk, ugyanis a válaszadók 75%-a szenved attól, hogy ebben a hármásban megteremtse a kényes egyensúlyt.

	Könnyen	Időnként nehezen	Nehezen	Összesen
18 alatt	11	14	9	34
18-22	11	27	9	47
23-26	2	1	0	3
26 fölött	1	1	0	2
Összesen	25	43	18	86

34. táblázat. Hogyan tudja összeegyeztetni a munkát, a magánéletet és a tanulást? (fő)

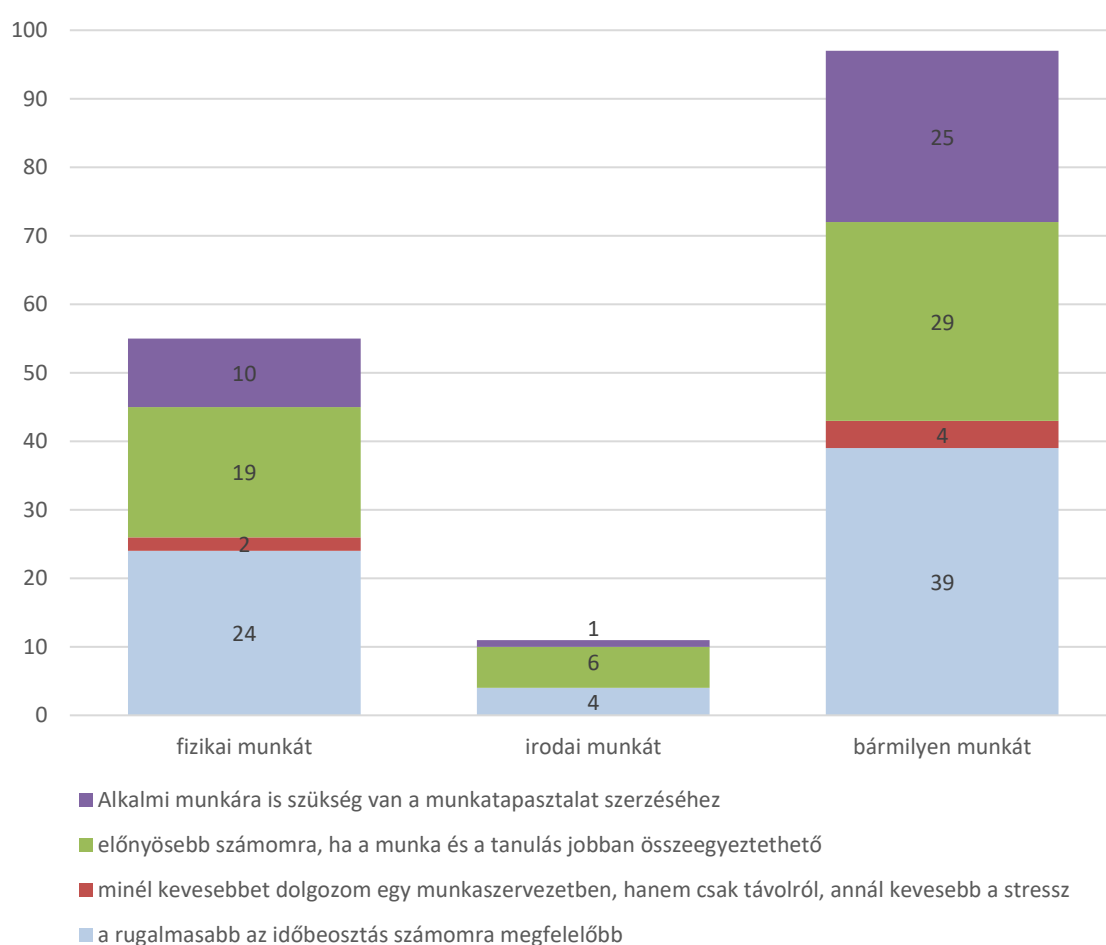


21. ábra. Hogyan tudja összeegyeztetni a munkát, a magánéletet és a tanulást?

Az utolsó kérdés lényegét tekintve ismételten a motivációra kérdez rá, de a választható kijelentésekbe már belekevertük a foglalkoztatás atipikus jellegét, illetve veszélyeit. A rugalmas munkaidő-beosztást és az alkalmi jelleget preferálták a legtöbben. Ez egybevág a Work Force kutatás megállapításával, mely szerint diákok számára a munkahely kiválasztásakor a rugalmas munkaidő a legfontosabb szempont, 89,2 százalékuk emelte ezt ki. Másik szempont továbbra is a munka és a tanulás egyensúlyának megtalálása.

Milyen munkát vállal/mivel ért egyet	A rugalmasabb az időbeosztás számomra megfelelőbb	Minél kevesebbet dolgozom egy munkaszervezetben, (hanem csak távolról), annál kevesebb a stressz	Előnyösebb számomra, ha a munka és a tanulás jobban összeegyeztethető	Alkalmi munkára is szükség van a munkatapasztalat szerzéséhez
fizikai munkát	24	2	19	10
irodai munkát	4	0	6	1
bármilyen munkát	39	4	29	25
Összesen	67	6	54	36

35. táblázat. Az egyetértők (igennel válaszolók) száma a munka néhány jellemzőjével kapcsolatosan annak függvényében, hogy milyen munkát vállalnak el (fő)



22. ábra. A kijelentésekkel egyetértők száma a vállalt munka jellege szerinti csoportosításban, fő

A kérdőívek kiértékelése alapján az alábbi következtetéseket, megállapításokat tesszük összefoglaló jelleggel.

Várakozásainknak megfelelően a kiválasztott célcsoport a felhívásra reagált és megfelelő számú választ tudtunk gyűjteni. Ez egy járulékos hozadéka annak, amiért a diákszervezetet, mint „foglalkoztatót” választottunk annak érdekében, hogy az általa „foglalkoztatott” személyeket elérjük. A kitöltés sikere ugyanis azt is igazolta, hogy a diákszervezeteket a jövőben is fel lehetne használni különböző akciókban való közreműködésre, információk közvetítésre és terjesztésre, és – számolva a hosszú távú hatásokkal – a munkaerőpiacra lépő fiatal munkavállalók szemléletének formálására.

A feltett hipotéziseink közül az első az volt, hogy a diákszövetkezet által foglalkoztatott munkavállalók egészség- és biztonság tudatossága még nem kifejezett. Ezt a kijelentést arra alapoztuk, hogy a továbbtanulást választó célcsoport tagjainak szükségképpen nincs tartós munkatapasztalata, ezért a foglalkoztatással összefüggő munkavédelmi ismereteik is korlátozottak. Ugyanakkor feltételeztük, hogy végzettségük okán meg fogják érteni a feltett kérdéseket. A kérdés tehát úgy is megfogalmazható lenne, hogy életvezetési tudatosság okán (továbbtanulás, ismeretbővítés, elvárások a jövőbeni munkahellyel szemben) a foglalkoztatással kapcsolatos ismereteik átlagosak-e a hasonlókorú, de általános, illetve a középfokú végzettséggel rendelkezők és már munkaviszonyban állókhoz képest. Természetesen egy ilyen összehasonlítást nem tudunk elvégezni, de a kérdőívek kitöltéséből a tudatosság, illetve a munkatapasztalat fokára következtetni lehet.

Az eredmények részben alátámasztották feltevésünket. Beszédes számadat, hogy a válaszadók 75 %-a gyakran vagy rendszeresen diákszövetkezeten keresztül vállal munkát. Tehát annak ellenére, hogy a tanulnak, rendszeresen munkát is végeznek, tehát ezalatt az időszak alatt már kellő munkatapasztalattal is rendelkezhetnek. Kihangsúlyozzuk még egyszer azt a tényt, hogy a kiértékelt adatban torzító tényező lehet az, hogy a kitöltők nagy valószínűséggel azok, akik szorosabb kapcsolatban állnak a diákszövetkezettel, nyomon követik a híreket, az új álláslehetőségeket és ezért is reagáltak a kérdőíves felhívásra.

A válaszadók túlnyomó többsége kijelentette, hogy számára fontos az egészséges és biztonságos munkahely. Erre a válasza a kérdőívben megfogalmazott kérdések alapján részben „kondicionálva” is voltak. Amikor a munkaköri alkalmassági vizsgálatok tényére, az egyéni védőeszköz használatára, a munkabaleseti oktatásra kérdeztünk rá, az adott válaszokból azt szűrtük le, hogy ezeket a munkavállalás együtt járó feltételének tekintik, ami összességében azt mutatja, hogy a foglalkoztatással kapcsolatos, legalapvetőbb tartalmú munkavédelmi ismeretekkel tisztában vannak; ezek jelentőségével azonban kevésbé (lásd amikor az orvosi vizsgálat céljára kérdeztünk rá, akkor ennek indokával 24 % nem volt tisztában.). Kiemelésre méltónak tartjuk, hogy túlnyomó többségük részesült munkavédelmi oktatásban (a kérdőív szerinti megfogalmazás szerint „baleseti oktatásban”) és erre (az oktatás tartalmára) emlékeztek is, továbbá az egyéni védőeszköz viselésének tényével tisztában voltak.

Amikor rákérdeztünk a munkával szemben támasztott elvárásokra, akkor színes eredményt kaptunk. Az elvárások között kiemelt szerepet kap (kb. 50%) a munkaszervezet, a megfelelő csapatszellem és a jó főnök. A munkahelyi kultúra tehát meghatározó lehet ezen korcsoport számára. Amennyiben a szervezeti kultúra az egészséget és a biztonságot előtérbe helyezi, akkor ez lehet iránymutató a fiatal munkavállalók számára is.

Második hipotézisünk az volt, hogy a fiatal munkavállalók elsősorban az atipikus foglalkoztatás előnyeit élvezik, de annak hátrányait is érzékelik. A válaszadók túlnyomó többsége a foglalkoztatás rugalmasságát, a rugalmas munkaidő-beosztást jelölte meg előnyösnek. Természetesen ez a fajta rugalmasság iránti igény élethelyzetükből is fakad, hiszen munka mellett tanulnak is. Ez egybevág a Work Force kutatás megállapításával, mely szerint diákok számára a munkahely kiválasztásakor a rugalmas munkaidő a legfontosabb szempont, 89,2 százalékuk emelte ezt ki. A pszichoszociális kockázatokat értékelve, kimutatható, hogy már ebben a korban is a válaszadók 75%-a szenved attól, hogy megteremtse a kényes egyensúlyt a munka, magánélet és tanulás között.

A hátrányokat számba véve, meglepő eredményekre jutottunk. Figyelemre méltó adatnak tekintjük, hogy a megkérdezettek 16%-a már szenvedett el balesetet munkavégzés közben. Annak oka nyilvánvalóan összefüggésbe hozható tapasztalatlanságukkal, korukból fakadó és a Z generációt³⁹⁷ jellemző figyelmetlenséggel, illetve akár a munka ideiglenes jellegével is. Fontos információ lehet az is, hogy a baleset szenvedettek 50%-ánál a baleset kivizsgálása nem történt meg.

További feltételezésünk szerint a fiatal munkavállalók a diákszövetkezeten keresztül történő munkavégzésnél elsősorban a keresetet, illetve a keresetkiegészítést preferálják első helyen (H3), melyet az eredmények alapvetően igazoltak. A megkérdezettek fele bármilyen munkát elvállal

³⁹⁷ Z generációnak nevezek a 1995-2009 között születettek gyerekeit.

céljai elérése érdekében, viszont kifejezetten az irodai munkát a legkevesebben preferálják (ami legkevésbé veszélyes).

Figyelembe véve a munkavégzés ideiglenes és eseti jellegét és azt, hogy a munkát végzőket alapvetően a pénz motiválja, azt látnunk kell, hogy ez az igény (bármilyen munka 50%, illetve fizikai munka 25%) a baleseti veszélyt növelheti ebben az atipikus munkavégzési formában. Ezt támasztja alá a hivatkozott Job Force Iskolaszövetkezet májusban készített online felmérés eredménye, mely szerint a fiatalok 85,5 százaléka a pénzkeresést jelölte meg fő motivációnak.

Ezt azért tartjuk fontosnak kiemelni, mert a pénzszerzés miatt munkát végzők hajlamosabbak – jelen esetben a rövid távú célok elérése érdekében – szemet hunyni a munkavégzési feltételek hiányosságai miatt, különösen abban az esetben, ha a törvényi előírásokkal alig vannak tisztában.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a kutatás eredménye arra világított rá, hogy a diákszövetkezeti foglalkoztatás baleseti kockázatokkal jár. Ráadásul a bekövetkezett balesetek felét a foglalkoztató nem vizsgálta ki. A diákok a rugalmas munkaidő-beosztást és az alkalmi jellegű, továbbá a pénzszerzést preferálják. A gyakorlati tapasztalatok szerint ezek a munkavállalást vezérlő elvek alkalmasak arra, hogy a munkát végzők eltérjék a megfelelő munkavégzési feltételek hiányait, különösen abban az esetben, ha - koruknál fogva és munkatapasztalat hiányában - a törvényi előírásokat kevésbé ismerik.

6. Az EU munkaerőpiacán jelen lévő új foglalkoztatási formák és munkavédelmi szempontú megközelítései

6.1. Az új atipikus foglalkoztatási formák megjelenését és széles körű terjedését befolyásoló tényezők

Az elmúlt 40 évben a munkaszervezés világszerte jelentős változásoknak volt tanúja.

Ezek a változások a következők:

- a nagy magán- és közsféra munkáltatói által végrehajtott széles körű és gyakran ismétlődő átszervezések/leépítések;
- a foglalkoztatási státusz változásai, különösen a határozott idejű, az ügyeleti, az alkalmi/ideiglenes munkavállalók számának növekedése és az alkalmazottak "átalakulása" önálló alvállalkozói státusszá;
- a „feketemunka” és az informális szektor növekedése;
- a tevékenységek kiszervezése/alvállalkozásba adása (beleértve a többszintű alvállalkozói szerződést) a munkáltatók részéről (beleértve a gyakran "off-shoring"-nak nevezett nemzetközi kiszervezést).
- a tevékenységek kiszervezése magában foglalja a munkaerő-kölcsönzést is, amelyet egyre több (részben nemzetközi), erre a tevékenységre szakosodott cég, nevezetesen munkaerő-kölcsönzési ügynökségek vagy munkaerő-kölcsönző cégek végeznek;
- a távmunka és az otthoni munkavégzés növekedése;
- a közsféra tevékenységeinek privatizációja és a magánszektor irányításának átvétele, ezen technikák alkalmazása a közsférában;
- a munkahelyek biztonságának/megbízhatóságának csökkenése;
- a munkaidő-beosztás változásai, beleértve az éjszakai/délutáni munka, a hosszabb műszakok, a részmunkaidő és a rendszertelen munkaidő növekedését is;
- a munka intenzitásának és a munkahelyi pszichoszociális körülményeknek a változása.

Összességében a változásokat a szerződés időtartamának és a munkahely biztonságának csökkenése, a szabálytalanabb munkaidő (mind időtartam, mind következetesség tekintetében), a harmadik felek (munkaerő-kölcsönző ügynökségek) fokozott igénybevétele, valamint a munkaszerződések megszűnése jellemezte.

Napjainkban a digitalizáció következtében kialakult atipikus munkaformákkal kapcsolatban további kérdések merülnek fel. A hangsúly általában a kockázatokra és a hátrányokra helyeződik. Ebben a rendszerben elszaporodnak a nagyon rövid távú szerződések, amelyek kevésbé vagy egyáltalán nem biztosítják a munkahely biztonságát és a jövedelmek is bizonytalanok. Számos platformot és egyéb „gig economy” rendszert jogi homályosság fedi el vagy a munkajog, a kollektív tárgyalások

és az adók teljes megkerülése jellemzi. Egy másik hatás az, hogy egyre több ember kombinálhatja a részmunkaidős munkavállalói és a részmunkaidős önálló vállalkozói munkát, attól függően, hogy ügyfelek vagy közvetítők hogyan kívánnak velük szerződést kötni. Ezek a hibrid megoldások nehezen illeszthetők be a jelenlegi szociális biztonsági hálókba.

Az elmúlt időszak robbanásszerű technológiai forradalma, a globalizáció és a felpörgő ütemű klímaváltozás és mindezeknek a munka világára gyakorolt hatása rámutatott arra, hogy **a munka jövőjét** alapvetően több különböző tényező is nagymértékben befolyásolja:

- a technológiai változások,
- a demográfiai változások,
- a globalizáció és
- a klímaváltozás hatásai.³⁹⁸

A technológia fejlődésével és a munka jövőjét érintő további kihívásokkal összefüggő munkavédelmi aspektusok részletezése nem kifejezetten tárgya jelen tanulmánynak. Kizárólag olyan mértékben kívánjuk ezeket bemutatni és jellemezni, amennyiben ezek a tényezők fokozottan vannak/lehetnek jelen a platformalapú munkavégzési formák során.

A *digitális technológiák*, a mesterséges intelligencia (artificial intelligence, a továbbiakban: AI), a kollaboratív robotok, a 3D nyomtatás vagy a már viselhető intelligens védő- és munkaeszközök, mind magukban hordozzák annak a lehetőségét, hogy az áruk és szolgáltatások előállításához szükséges termelékenységet és hatékonyságot növeljék. Ezek a *gyorsan fejlődő technológiák* - az általuk kínált lehetőség mellett - azonban a munkavédelem területét is érintő olyan kockázatokkal járnak együtt, amelyek mind a fizikai munkakörnyezetet, mind a benne dolgozó embert érintik. Ezekkel a kockázatokkal egyre intenzívebben kell foglalkozni. Ilyen új kockázat lehet például egy munkavállaló és kollaboratív robot együttműködése esetén a robot érzékelőinek lehetséges meghibásodása, melynek következtében megnő a robotkar okozta sérülés kockázata. További kockázat lehet például a robot és az ember együttes munkavégzése során a munkavállalót érő stressz.

Az új technológiák egyre gyorsabb ütemű megjelenése és fejlődése sok esetben olyan *egészségügyi kockázatok*at hordoznak vagy hordozhatnak, amelyekről egyelőre csak korlátozott tudással rendelkezünk (például nanotechnológia) és amelyek hosszú távon akár az ember biológiai határainak nem kívánt feszegetésével is járhatnak.

Az EU-ban mindenhol feladata a munkáltatónak, hogy a *munkavállalók munkavégzésének felügyeletét* valamilyen módon biztosítsa. Ezt a felügyeletet az új technológiák által egyre gyakrabban kezdik újszerűen értelmezni. Sokszor használják az új vizuális és digitális technológiákat a munkavállalók megfigyelésére, ráfogva arra, hogy a cél a munkabiztonság növelése. Az új munkavégzési formák azonban a munkavállalók rendelkezésre álló technológiák általi állandó monitorozását hozták magukkal. Ez a fajta megfigyelés megvalósul videokamerák, digitális alkalmazások, nyomkövetés, mobil eszközök, vagy akár intelligens hordható eszközök révén is. Gondolhatunk itt még testszenzorok alkalmazására is. Természetesen az új technológiák járnak bizonyos előnyökkel is, például legtöbbjük alkalmas a munkavégzés hatékonyságának javítására és a munkavállalók folyamatos fizikai biztonságának ellenőrzésére is. Másrészt azonban komoly aggályokat vet fel nemcsak adatbiztonság, személyiségi jogok stb. tekintetében, hanem munkavédelmi vonatkozásban is, mert az *állandó megfigyelés ténye lehetőséget ad az állandó ellenőrzésre, és a szüntelen teljesítményértékelésre* is. A privát szféra ilyen típusú gyakori megsértése káros lehet a munkavállalók pszichés egészségére.

Egyre nagyobb kihívást jelentenek a *különböző okos viselhető eszközök*. A csuklón viselhető olyan eszközök, mint az okosórák, fitness karkötők, GPS stb. nyomkövetésre is alkalmasak, vagy akár az alvásminőséget is tudják monitorozni, és egyben információs kijelzőként is szolgálhatnak. Az okos eszközök szolgálhatnak okos egyéni védőeszközként, amelyek a veszélyek monitorozásában és figyelmeztető jelzésekben is segítséget nyújthatnak. Védőeszközként akár abban is jó szolgálatot tudnak tenni, hogy folyamatosan figyeljék a dolgozó fizikai és mentális állapotát (például pilóta,

³⁹⁸ Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates Report authored by the Nordic Future of Work Group Päivi Mattila-Wiro, Yogindra Samant, Wiking Husberg, Magnus Falk, Annemarie Knudsen, Eyjolfur Saemundsson (Ministry of Social Affairs and Health ISBN PDF: 978-952-00-7172-1 Helsinki 2020) 9. old.

tűzoltó). Az exoskeletonok pedig jelentősen ki tudják terjeszteni az ember fizikai határait azáltal például, hogy jelentősen megnövelik az ember erejét. Ez jelentősen le tudja csökkenteni a szükséges izommunkát és jelentősen meg tudja növelni az ember teljesítőképességét (például teheremelés), másrészt viszont az eszköz súlya káros hatással lehet a viselőjére. A felmerülő kockázatok természetesen elsősorban a fizikai sérülés veszélyében és a pszichés terhelésben öltenek testet.

A munka változó világára ható tényezők közül nem lehet kihagyni a **klímaváltozást** sem. A klímaváltozás alapvetően két szempontból hat a munkavédelemre. Egyrészt közvetlenül a szélsőséges időjárási körülményeken keresztül, másrészt közvetetten a zöld munkahelyek megteremtésén át. Az éghajlatváltozásnak, a természeti katasztrófáknak, áradásoknak, járványoknak stb. közvetlen hatása van például a szabadtéri munkahelyekre, a katasztrófavédelmi tevékenységre, természetvédelemmel vagy járványok kezelésével foglalkozókra is. Folyamatosak azok a törekvések, amelyek arra irányulnak, hogy korszerűsítésre kerüljenek a termelési eljárások, és változzanak a fogyasztói szokások. A munka világában egyre fontosabb szerepet kaphatnak a megújuló energiaforrásokkal foglalkozó vállalkozások. A globális kibocsátás mértékének csökkentése érdekében pedig fokozott támogatásokat kapnak a zöld munkahelyeket kialakító vállalkozások.

6.2. A platformalapú munkavégzés

A 21. század egyik legfontosabb új jellemzője a digitális gazdaság térnyerése, amelyben a siker kulcsát nem a fizikai infrastruktúra birtoklása, hanem a hálózatok és az immateriális javak kontrollja jelenti³⁹⁹.

Az adatipar platformjai hirdetési felületeket, kiskereskedelmi kapcsolat létesítésére alkalmas felületeket, felhőszolgáltatásokat és szolgáltatást, szállást, munkát közvetítő felületeket kínálnak. Utóbbiak között kiemelkedő a taxisszolgáltatások területén működő Uber, Bolt, a kézbesítési szolgáltatások területén tevékenykedő Upwork Europe, Deliveroo, Delivery Hero, Wolt, a szabadúszó munkaerő és a megrendelők egymásra találásának helyet biztosító Upwork, vagy a szakmunka-szolgáltatást kínáló Amazon Mechanical Turk.

A digitális technológiák nem egyszerűen a munkavégzés módját változtatják meg, hanem teljesen új üzleti modellt is eredményeznek. Ennek egyik megnyilvánulási formája a platformgazdaság, amelyben a cégek arra vállalkoznak, hogy egy termék vagy szolgáltatás piacán digitális platformok kiépítésével kössék össze a keresletet és a kínálatot. A platformot működtető vállalkozók nem egyszerű »közvetítők« (match-makers), hanem a piac tényleges létrehozói. Mint piacfejlesztők a platformoperátorok nemcsak az egyéni tranzakciókat biztosítják, hanem meghatározzák és együttesen fejlesztik a platformalapú gazdaság egészének intézményi és szabályozási keretfeltételeit⁴⁰⁰. Mindezt a jog egyelőre még csak most próbálja lekövetni.

A platform alapú munkavégzési forma megnevezése sem egységes jelenleg még a szakirodalomban, használják a gig work („hakni munka”), on-demand work, work-on-demand via apps, crowdsourcing stb. megnevezéseket⁴⁰¹. Kapcsolódó fogalmak a „gig economy” („hakni gazdaság”), „sharing economy” (megosztáson alapuló gazdaság). A platform alapú munkavégzések megkülönböztethetők aszerint, hogy igénylik-e a munkát végző személy személyes jelenlétét, vagy sem, az elvégzendő munkafeladatok egyszerűek, rutinszerűek, szakképzettségtől függetlenek, vagy magas képzettséget igényelnek⁴⁰². A platform-munka egyes fajtái a felek komplex együttműködésére épülnek (pl. házimunka, szakipari munkák), más esetben csak a „késztermék” (pl. fordítás) „közlekedik”. A szervezés módja szerint megkülönböztethető a „crowdsourcing” vagy „crowdwork”, amely során egy ismeretlen nagyságú tömegnek tesznek ajánlatot munkára és szervezik ki lényegében a munkavégzés minden elemét egy internetes honlapon keresztül; illetőleg a „work on demand via apps”, azaz az okostelefonos applikáción

³⁹⁹ Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

⁴⁰⁰ Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

⁴⁰¹ Országgyűlés Hivatala: Platformalapú munka infojegyzet, 2019/41., 2019. október 29.

⁴⁰² Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

keresztül történik munkaszervezés. A munkaközvetítő honlapok „digital platform” átfogó elnevezés alatt működnek⁴⁰³.

Az interneten keresztül történő munkavégzés lényege az, hogy a vállalkozások IKT-t használnak a munkavégzők nagyobb csoportjának a megszervezésére annak érdekében, hogy velük kisserződjenek, másként kiszervezzék (outsourcing) a munka elvégzését⁴⁰⁴.

A platformalapú munkavégzés jellemzői tekintetében az Eurofound 2018-as tanulmánya⁴⁰⁵ a következőket sorolta fel:

- a munkát online platformon szervezik,
- a tranzakciónak három szereplője van: a platformüzemeltető, a szolgáltatást megrendelő és a szolgáltatást végző (platformmunkás),
- a szolgáltatást valamilyen probléma megoldása jelenti,
- amelyet speciális feladatokra osztanak fel (taskification),
- e feladatokat platformon keresztül szervezik ki,
- a keresletnek van domináns szerepe, a megbízások mindig egyetlen alkalomra szólnak.
- A platformok működése úgynevezett algoritmusalapú menedzsmenten keresztül zajlik, amelynek főbb sajátosságai a következők:
 - o széleskörű adatgyűjtés és -bányászat a platformmunkások tevékenységével kapcsolatban,
 - o digitális technológiák révén a platformmunkás tevékenységének valós időben történő nyomon követése az azonnali vezetői döntések meghozatalának (real-time responsiveness) érdekében,
 - o a döntések és folyamatok jelentős része teljesen vagy bizonyos mértékben automatizált,
 - o a platformmunkások teljesítményének értékelése és ösztönzése a munkavégzés folyamatos figyelemmel kísérése alapján⁴⁰⁶.

A platformalapú munkavégzés vitathatatlan előnye a nagyfokú rugalmasság. A digitális platformok szemszögéből ez a következőkben jelenik meg: a vállalkozás ki tudja iktatni a tevékenység nélküli időtartamok (állásidő) költségét a konkrét munkatevékenység díjazásával, hiszen a munkavégzőt tényleg csak azokban a pillanatokban kell fizetni, amikor valóban dolgozik, abban a pillanatban viszont már nem, amikor csak vár a következő megrendelőre. A honlapok és applikációk segítségével a potenciális munkavégzők hatalmas tömege könnyen, gyorsan és olcsón érhető el, mozgósítható, szervezhető meg és ellenőrizhető. Így a platform megspórolja az adminisztratív szervezet költségeit, és nem kell a munkaerő alkalmazására, kiválasztására külső szervezetet sem igénybe vennie. A vállalkozás át tudja terhelni az (online) ellenőrzést a fogyasztóra az értékelések rendszerén keresztül. Végül: nem kell megszüntetnie a munkaviszonyt, hiszen a szerződéses kötelezettség csak akkor áll fenn, amikor a munkavégző dolgozik. A munkavégző személy szempontjából viszont az a kedvező, hogy – elvileg – azt, akkor és annyit dolgozik, amit, amikor és amennyit csak akar. Az internetes munka könnyebben összeegyeztethető más tevékenységekkel, például tanulással, más munkával vagy gyermekneveléssel. Csökken a munkakereséssel töltött idő és növekszik a tényleges munkavégzés időtartama⁴⁰⁷. A fogyasztók számára ez a munkavégzési forma jobb hozzáférést jelent olyan termékekhez és szolgáltatásokhoz, amelyeket egyébként nehezen érnének el, valamint új és változatosabb szolgáltatási kínálatához való hozzáférést jelent⁴⁰⁸.

⁴⁰³ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf, megtekintés időpontja 2022. május 6.

⁴⁰⁴ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf, megtekintés időpontja 2022. május 6.

⁴⁰⁵ : Isabella Biletta - Catherine Cerf: Work on demand: Recurrence, effects and challenges, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf, megtekintés időpontja, 2022. május 6.

⁴⁰⁶ Országgyűlés Hivatala: Platformalapú munka infojegyzet, 2019/41., 2019. október 29.

⁴⁰⁷ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf, megtekintés időpontja 2022. május 6.

⁴⁰⁸ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work / <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

Az Európai Bizottság 2021-ben közzétette Közleményét, „*Jobb munkafeltételek egy erősebb szociális Európáért: a digitális átállás előnyeinek teljes mértékű kiaknázása a munka jövője érdekében*”⁴⁰⁹ címmel. Ebben leszögezi, hogy a munkaidőre, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra, a szociális védelemre és az egyenlő bánásmódra (beleértve a férfiak és nők egyenlő díjazását) vonatkozó minimumkövetelmények az európai szociális modell részét képezik. A digitalizáció megjelenése azonban olyan hatással van a munkaerőpiacokra, amely megkérdőjelezi ezt a modellt. A munkaszervezés új formái nem jelentenek automatikusan minőségi munkahelyeket.

A digitális munkaerő-platformok különböző módon szervezik a munkát, és különböző mértékű autonómiát és függetlenséget hagynak a rajtuk keresztül dolgozó embereknek. A felmerülő problémák a következő területeken jelentkeznek: a szerződéses megállapodások átláthatóságának és kiszámíthatóságának hiánya, egészségügyi és biztonsági kihívások, a foglalkoztatási státusz téves besorolása vagy a szociális védelemhez való nem megfelelő hozzáférés. Problémát jelent továbbá az algoritmus menedzsment egyfelől annak a munkát végző személy kiszolgáltatottságát fokozó hatására tekintettel, másfelől adatvédelmi szempontból, illetőleg amiatt, mert a munkaügyi hatóságok nem férnek hozzá a munkát végzőkkel kapcsolatos döntésekre vonatkozó adatokhoz. További rendezendő területként azonosította a Bizottság, hogy platformmunka kontextusában a szociális párbeszéd nagyon korlátozott, a kollektív megállapodások kedvező hatásai nem érvényesülnek az ilyen módon dolgozó emberek tekintetében⁴¹⁰.

A szolgáltatást igénybevevők visszajelzései kapcsán probléma, hogy azok névtelenek, szubjektívek, nem feltétlenül lehetnek pontosak, adott esetben a szolgáltatást nyújtó személy értékelésében magával a platformmal kapcsolatos elégedetlenség is megjelenik, a szolgáltatást nyújtó személynek nincs lehetősége a korrekcióra, reklamációra, és sokszor – pontrendszer alkalmazásához kötötten – meghatározott mennyiségű kedvezőtlen értékelés után a platform automatikusan megszakítja a kapcsolatot a munkát végzővel, nem ad lehetősége további munkavégzésre. Ez különösen azok esetében problémás, akik számára a platformalapú munkavégzés a munkavállalókéhoz hasonló egzisztenciális súllyal bír (ti. egy vagy két platformon keresztül szerzett jövedelemre vannak szorulva). A foglalkoztatás „egyszerű” megszűnésével szemben a platformmunkások általában minden védelmet nélkülöznek az egyoldalú kvázi-munkáltatói – valójában platformoperátori – szabályozás következtében⁴¹¹.

A platformmunka nem csak munkajogi szempontból vet fel megoldandó kérdéseket. Itt utalunk arra a problémakörre, amelyet hazánkban – és más országokban is – az Uber platform megjelenése vetett fel. Az Uber, arra hivatkozva, hogy tevékenysége „a független szerződő felek (a szolgáltatást igénylő utas és a szolgáltatást nyújtó taxis) kínálatát és keresletét egyeztető, semleges közvetítés”, nem volt hajlandó magát taxivállalként elismerni és vállalni az ezzel kapcsolatos felelősséget és anyagi terheket. Mint platformoperátor, nem vállalt semmilyen alapvető, a foglalkoztatási szerződéssel járó kötelezettséget, mint a munkavédelmi kötelezettségek teljesítése, a minimálbér vagy a munkaidő és a társadalombiztosítási szabályozás betartása. Ezen túlmenően, személyszállítási tevékenysége utáni adó java részét nem Magyarországon (és az érintett más országokban), hanem az alapítás helyén, az USA-ban fizette be. Platformalapú üzleti modellje – az érintett társadalmi és gazdasági szereplők szerint – méltánytalan versenyelőnyt biztosított számára a személyszállítás működési szabályait betartó más cégekkel szemben. Az Uber innovatív, ugyanakkor agresszív üzleti modellje teljes mértékben szembement sok országnak a hagyományos szabályozásával, amely területén tevékenykedett⁴¹².

⁴⁰⁹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work / <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

⁴¹⁰ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work / <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

⁴¹¹ Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

⁴¹² Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

Az Európai Bizottság intézkedési csomagja⁴¹³ a fenti problémák kezelése érdekében a következő irányvonalakat jelölte ki:

- irányelvjavaslat a platformmunka munkafeltételeinek javításáról: azokban az esetekben, amikor a platformon keresztül történő munkaszervezés az irányelvben felsorolt kritériumok közül kettőt teljesít, az így munkát végző személyek nem önfoglalkoztatónak, hanem munkavállalónak minősülnek, és megilleti őket az ebből a státusból eredő munkajogi és szociális jogvédelem. (Mindennek versenyjogi vetülete is van, mivel színlelt önfoglalkoztatás jelentős és indokolatlan versenyelőnyt biztosít egyes digitális munkaerő-platformoknak mind a hagyományos vállalkozásokkal, mind a foglalkoztatási modellel működő digitális munkaerő-platformokkal szemben);
- a leendő irányelv másik lényegi eleme az algoritmus menedzsment hátrányainak kiküszöbölése, egyfelől a személyes adatok indokolatlan gyűjtésének kizárásával, másfelől az algoritmusok átláthatóságának előírásával, végül azáltal, hogy az érintetteknek lehetőségük lesz arra, hogy a munkakörülményeiket érintő valamennyi automatizált döntés ellen jogorvoslattal éljenek;
- iránymutatás-tervezet az uniós versenyjognak az egyéni vállalkozók munkafeltételeire vonatkozó kollektív szerződésekre való alkalmazásáról, amely kiterjed a digitális munkaügyi platformokon keresztül dolgozóakra is – azaz az egyéni vállalkozókra kiterjedő kollektív szerződések bevezetése;
- versenyjogi megközelítés: az, hogy jelenleg nem lehetséges a digitális munkaerő-platformok közötti minősítési/reputációs rendszerek átvitele, akadályozza a platformok közötti versenyt, mivel ez visszatartja az embereket attól, hogy az újonnan létrehozott digitális munkaerő-platformokon keresztül dolgozzanak. A Bizottság a platformszolgáltatókat szólítja fel ágazati magatartási kódex megalkotására a GDPR által előírt adathordozhatóság biztosítása érdekében;
- adminisztratív intézkedések, melyek célja a platformmunka átláthatóságának és nyomon követhetőségének biztosítása, beleértve a határokon átnyúló helyzeteket is. A javasolt irányelv előírja a digitális munkaügyi platformok számára, hogy a munkaügyi, szociális védelmi és egyéb érintett hatóságok, valamint a platformmunkát végző személyek képviselői számára hozzáférhetővé tegyék a rajtuk keresztül dolgozó személyek munkafeltételeire, a rajtuk keresztül dolgozó személyek számára vonatkozó információkat, valamint azt, hogy milyen foglalkoztatási státuszban működnek.
- A hazai munkavégzést szabályozó jogunkra az ún. bináris modell jellemző, amely a munkajogi és a polgári jogi szabályozás kettősségét tükrözi. E megközelítésben a platformmunkás vagy „alkalmazotti státus” birtokában, az Mt. hatálya alá tartozva teljes munkajogi védelemben részesül, vagy „önfoglalkoztató” (vállalkozói) státusban a Ptk. szabályozása alá tartozik⁴¹⁴. Köztes jogállási formák kialakításának megvizsgálására voltak kezdeményezések, de ezek nem realizálódtak jogszabályváltozásban. Mindezt a leendő uniós szabályozás befolyásolhatja. Mindennek jelentőségét mutatja, hogy a 2010-es évek végére az EU-ban több mint 28 millió ember dolgozott digitális munkaügyi platformokon keresztül. Számuk 2025-re várhatóan eléri a 43 milliót⁴¹⁵.

6.3. A legfőbb atipikus foglalkoztatási formák az EU-ban

Az Eurofound először 2013-ban tett arra kísérletet, hogy számba vegye, hogy milyen új típusú munkavégzési formák terjednek az EU-ban. Ezt a kutatást a későbbiekben, a 2020-ban közzétett frissített jelentésben egészítették ki.

A jelentés más európai tanulmányokhoz, kutatásokhoz és jelentésekhez hasonlóan kifejti, hogy a szociális és gazdasági fejlődés, mint például a rugalmasság növekedése a munkaerőpiacon, illetve az információs és kommunikációs technológia szélesebb körű használata új foglalkoztatási formák

⁴¹³ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work / <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

⁴¹⁴ Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november □1112–1129. o.

⁴¹⁵ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.

kialakulásához vezetett. Ezek az új foglalkoztatási formák különböznek a hagyományos munkavégzési formáktól mind a munkáltató-munkavállaló kapcsolat, mind a munkaszervezés vonatkozásában, ideértve a munkaidőt és a munkavégzés helyét is. Az Eurofound 9 csoportba sorolta az új munkavégzési formákat és összeszedte a fő jellemvonásaikat.

Az új munkavégzési formák attól válnak újszerűvé, hogy a karakterisztikus jellemzőikben térnek el a hagyományos munkaviszonyra jellemző meghatározó jegyeitől. Az atipikus foglalkoztatási formák a munkaviszony kétpólusú felépítésétől, ahol egy munkavállaló és egy munkáltató állnak egymással jogviszonyban, eltérnek, ennek megfelelően a foglalkoztatás érinthet több munkaadót egy munkavállalóval szemben és fordítva, azaz egy meghatározott munkáltatónál lévő egy meghatározott munkakörre több munkavállalót. Az sem kizárt, hogy több munkaadó és több munkavállaló áll egyidejűleg egymással speciális munkavégzésre irányuló kapcsolatban (ide nem értve a munkaerő kölcsönzés esetét).

Az újszerű munkavégzésre jellemző, hogy általában inkább időszakosnak tekinthető, azaz nem folyamatos, nem rendszeres (ide nem értve a hagyományos határozott idejű munkavégzést, részmunkaidős foglalkoztatást vagy idejénymunkát).

Jellemzően az új típusú munkavégzésben érintettek újszerű kapcsolat- és hálózatépítési tevékenységet folytatnak (networking). Ez a fajta kapcsolatépítés túlmutat a tradicionális ellátási láncolatokra jellemző kapcsolatrendszeren és magába foglalja például az önfoglalkoztatók, szabadúszók között az irodák, esetleg még projektek megosztását is.

Jellemző az újszerű atipikus munkavégzési formákat a munkáltató telephelyétől eltérő munkavégzési hely. A jogviszony úgy épül fel, hogy a munkavállaló mobil, akár több egymástól eltérő helyen is dolgozik, beleértve akár saját ingatlant, de ide nem értve a klasszikusnak mondható és az újszerű munkavégzési formákhoz képest jól szabályozott távmunkát.

Megfigyelhető ezeknél az új munkavégzési formáknál az erősnek mondható információtechnológiai vagy számítástechnikai háttér, beleértve mobiltelefon vagy más mobil eszközök használatát is.

Az új foglalkoztatási formák között még szép számban vannak olyanok, amelyek nem szabályozottak, de vannak már jogi szabályok hatálya alá tartozók is.

Az Eurofound a kiegészített kutatásában 9 féle új foglalkoztatási formát azonosított, amelyek a következők:

1. Több munkáltató által létesített munkaviszony
2. Munkakör megosztása
3. Utalvány (voucher) alapú munkavégzés
4. Interim menedzsment
5. Alkalmi munkavégzés
6. Információtechnológiai eszköz alapú mobil munka
7. Coworking, közösségi munkavégzés
8. Portfólió munka
9. Platform alapú, internetes munkavégzés

6.3.1. Több munkáltató által létesített munkaviszony

Ezt a jogintézményt az Mt. 195. §-a is szabályozza. Részletesen a 2.1.6. fejezet foglalkozik a magyar szabályozással. Akkor beszélünk több munkáltató által létesített munkaviszonyról, ha több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodnak meg. Ez a definíció megegyezik az Eurofound által azonosított munkavégzési formával. Az Eurofound szerint is jellemző erre a munkavégzési formára, hogy munkáltatók egy csoportja alkalmaz egy munkavállalót és közösen felelős érte.⁴¹⁶ Az elképzelés a munkaerő-kölcsönzéshez hasonló, ahol az a cél, hogy kiegyensúlyozottan biztosítható legyen az aktuális munkaerőszükséglet.

⁴¹⁶ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 4.o.

Több munkáltató által létesített atipikus munkaviszonyt leggyakrabban nagyobb cégcsoportok létesítenek, ahol az egyes cégcsoport tagoktól elkülönült cégcsoport szintű feladatokat is megoldanak. Ez esetben egy munkavállaló az általa ellátott munkakört több cég javára is ellátja (például toborzási feladatok ellátása, asszisztensi feladatok ellátása, könyvelési feladatok ellátása). Fontos kiemelni, hogy sem akkor nem beszélhetünk több munkáltató által létesített munkaviszonyról, ha egy munkavállaló minden egyes céggel eltérő tartalmú munkaszerződést köt, akikkel munkaviszonyban áll, sem akkor, ha más és más munkafeladatot lát el a különböző munkáltatók részére. A munkavállaló többmunkáltatós munkaviszony esetén mindkét munkáltató számára egyidőben végez munkát, így a munkavállaló munkaidő-beosztását is egységesen, a két munkáltató közös igényeire figyelemmel kell megállapítani. Valószínűleg ez csak akkor lehetséges, ha a munkáltatók között létezik egy polgári jogi szerződés, ahol egymás között meghatározzák a joggyakorlás rendjét.

6.3.2. A munkakör megosztása

Ezt a jogintézményt az Mt. 194. §-a már szabályozza. Részletesen a 2.1.7. fejezet foglalkozik a magyar szabályozással. Akkor beszélhetünk munkakör megosztásáról, amikor a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Ez a definíció is megegyezik az Eurofound által azonosított munkavégzési formával. Az Eurofound kutatása szerint is akkor beszélünk munkakör megosztásról, ha egy munkáltató foglalkoztat több teljes állású munkavállalót egyetlen munkakör betöltésére.⁴¹⁷ Ez egyfajta részmunkaidő. A munkáltató oldaláról egyetlen célt tölt be, hogy a munka mindig el legyen végezve.

A munkakör megosztása nem túl gyakori szerződési forma, mert feltételezi a munkavállalói oldalon álló felek közötti nagyfokú bizalmat. Ez azt jelenti, hogy ha az egyik munkavállaló akadályoztatva van a másik (többi) munkavállaló automatikusan köteles a munkaviszonyból származó feladatokat teljesíteni.

6.3.3. A Voucher (utalvány) alapú munkavégzés

A jogviszony és a hozzá kapcsolódó fizetés egy „utalványon” alapul, amit általában egy harmadik féltől, jellemzően egy kormányzati szervtől ered inkább, minthogy egy valós munkaszerződésen alapul. Az Eurofound kutatása szerint ezt az új típusú munkavégzési formát Magyarországon nem ismerik és nem is alkalmazzák. A kutatás szerint elsősorban a mezőgazdaságban és a háztartási munka során alkalmazzák.

Az utalványalapú munkavégzés nemzeti jogszabályokon alapul az EU azon tagállamaiban, ahol ezt alkalmazzák. A cél, hogy minél egyszerűbben, formalítások nélkül lehessen létrehozni a munkaviszonyt ezzel is elősegítve a feketemunka visszaszorítását. A jogszabályok meghatározzák, hogy ilyen utalványt hol lehet átvenni és beváltani, és hogy mely társadalombiztosítási járulékokat fedez. A jogszabályok mindig korlátozzák például azt, hogy évente maximálisan hány napra vagy órára lehet igénybe venni, továbbá limitálva van a maximális jövedelem is. Belgiumban például az állam adókedvezménnyel támogatja az utalványalapú munkavégzést.⁴¹⁸

6.3.4. Interim menedzsment

Olyan foglalkoztatási forma, amelyben egy cég meghatározott célra és átmeneti időre „bérbe ad” egy munkavállalót. Nagyban eltér a munkaerő-kölcsönzéstől abban a vonatkozásban, hogy az interim menedzsment pozíció betöltése során magasán kvalifikált szakértőről van szó, akinek az a feladata, hogy megoldjon egy speciális menedzsment jellegű vagy műszaki típusú problémát, vagy egy vállalatnál egy gazdasági szempontból nehéznek számító szituációt. Az interim menedzser személye bár munkavállalóként kerül alkalmazásra, de valójában inkább tanácsadói szerepet tölt be. Több EU tagállamban az interim menedzserek önfoglalkoztatóként látják el feladataikat. Fontos jellemzője, hogy általában érdekes, komoly kihívást jelentő feladat megoldását tartalmazza.⁴¹⁹

⁴¹⁷ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 4.o.

⁴¹⁸ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 42.o.

⁴¹⁹ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 51.o.

6.3.5. Az alkalmi munka

Az alkalmi munkavállalást hazánkban az Efo. tv. szabályozza. Részletesen a 2.1.4. fejezet foglalkozik a magyar szabályozással. A törvény definíciója szerint alkalmi munka a munkáltató és munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített határozott időre szól munkaviszony.

Az alkalmi munka az Eurofound kutatása szerint is egy elterjedt atipikus foglalkoztatási forma az EU-ban. Az alkalmi munkavállalásra jellemző, hogy nem állandó és nem folyamatos, a munkáltató nem is köteles folyamatosan munkát biztosítani a dolgozónak, hanem a munka jellege határozza meg, hogy mikor történik a munkavállalók toborzása, behívása egy munkára. A munkáltató jellemzően meghatározott munkavállalói kört vesznek igénybe. Az Eurofound két típusát azonosította az alkalmi munkavégzésnek.

Az időszakos munkavégzésnél (intermittent work) a munkáltató vagy meghatározott feladatra, projektre vagy szezonálisan vesz igénybe munkavállalót. Ez felel meg a Magyarországon ismert egyszerűsített foglalkoztatás jogintézményének. A munkaviszonyt általában meghatározott időtartamra (például meghatározott számú napra) kötik. A munka kiterjedhet egy meghatározott feladat ellátására, egy projektre, szezonális munkára. Ez a munkavégzési forma nagyon elterjedt, mert az EU tagállamok döntő többségében ismert, és alkalmazott. Ez a munkaviszony Szlovéniában például létrejöhet diákmunkára, Franciaországban pedig a szórakoztatóiparban használják.⁴²⁰

A készenléti munka (on-call work) során ugyan folyamatos jogviszony van a felek között, de a munkavállalónak csak akkor kell munkát végeznie, ha a munkáltató munkavégzésre behívja. Olyan szerződési megoldások is léteznek, ahol meghatározzák a minimális és maximális munkaórák számát, és olyan is, ahol egyáltalán nem határoznak meg munkaóraszámot (zero-hours contract). Összességében elmondható, hogy inkább azonban a szektorokban terjedt el, ahol nagy a fluktuáció és a munkaterhelés, mint például mezőgazdaság, turizmus vagy szórakoztatóipar. Az alkalmi munkavégzési forma a fiatalok és a szakképzetlen munkavállalók körében elterjedtebb.⁴²¹

6.3.6. Az információtechnológiai eszköz alapú mobil munka

Ezt a fajta tevékenységet végző munkavállalókat több országban is digitális nomádoknak hívják (például Franciaország: travailleur nomade, Luxembourg: Travail nomade via les TIC).⁴²²

Jellemzően lehet akár alkalmazottként, akár egyéni vállalkozóként végezni. A munkáltató telephelyétől elkülönülő, akár folyamatosan változó helyről végzett munka (például akár útközben, akár a világ távoli pontjáról). Még kevésbé helyhez kötött, mint a távmunka. Alapja olyan modern technológia, mint a tablet vagy a laptop. Akik munkaviszonyban látnak el ilyen típusú munkát, azoknál is jellemző a nagyfokú információtechnológiai eszközhasználat, de a munkáltató telephelyétől elkülönülő helyen csak alkalmanként vagy ha nagyobb fokú a mobilitás, akkor akár hetente többször is végeznek munkát a munkáltató telephelyétől elkülönült egyéb helyeken. Az önfoglalkoztató információtechnológiai eszközzel mobil munkát végzőkre jellemző, hogy a munkát tetszőleges helyről végzik el. Az információtechnológia alapú munkavégzés legelterjedtebb az informatikai szektorban, a szakértői és tudományos munka során, valamint az ingatlan és a pénzügyi szolgáltatások területén.

Az egyes tagállamok a munkavégzésnek ezt a formáját általában a távmunkához hasonlóan kezelik (például Franciaország, Spanyolország) vagy az ilyen típusú munkavégzés bevezetéséhez kollektív típusú szerződés megkötését teszik szükségessé (például Norvégia, Csehország, Ausztria).

⁴²⁰ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 25.o.

⁴²¹ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 26-27.o.

⁴²² Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 7.o.

Ennek a fajta munkavégzésnek a legnagyobb előnye a flexibilitás és az önállóság, ami elősegíthet akár jobb munka-magánélet egyensúly kialakítást vagy hatékonyság növekedést (például ingázással kieső idő megtakarítása, munkahelyi zavaró körülmények kiiktatása stb.) Ugyanakkor fennáll annak a veszélye, hogy a munkavállaló gyakorlatilag folyamatosan dolgozik, a hét minden napján elérhető, ami stresszhez és a munka és magánélet összekeveredéséhez is vezethet.

A fejlett információtechnológia eredményezhet könnyen áramló kommunikációt és képességek, készségek gyors fejlődését. Ha azonban nincs jól kezelve, akkor könnyen információtúterheléshez is vezethet, valamint szociális és szakmai elszigetelődést is okozhat. Ennél a munkavégzési formánál gyakran nem egyértelmű, hogy ki biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, és ki fizeti az internet és a villamos áram költségeit. A munkavédelem különösen nagy kihívást jelent, ugyanis az a tény, hogy a munkáltató a munkavégzés helyének megválasztására gyakorlatilag semmilyen ráhatással sem bír. További kihívást jelent az adat- és kiberbiztonság kérdésköre is.

6.3.7. Coworking, közösségi munkavégzés

Leggyakoribb formái például a szövetkezetek, ernyőszervezetek, coworking. A szövetkezetek jogi szabályozás alá tartoznak, míg ernyőszervezetek és a coworking még nem szabályozott. Ernőszervezetek Magyarországon nincsenek definiálva, nem is nagyon ismert a terjedésük. A coworking leginkább a szabadúszók, egyéni vállalkozók által használt, a közös munkavégzésre rendelkezésre álló tereket jelenti elsősorban. Ezeken a helyeken az egyéni vállalkozók, szabadúszók megosztják egymás között a munkavégzés helyét, eszközöket, támogató feladatokat. A coworking munkavégzési helyek száma az elmúlt években emelkedő tendenciát mutatott, bár inkább a városokra volt jellemző a terjedése. A coworking munkavégzési helyekről elmondható, hogy az olyan jelenségek, mint például a COVID-19 világjárvány, inkább a terjedésük ellen ható tényezőnek tekinthető.

A coworking típusú munkavégzésekre jellemző, hogy csökkenti a munkát végzők izolációját, segíthet a készségek fejlesztésében, ötletek megosztásának lehetőségét teremti meg. Ugyanakkor ezekben az esetekben az abban résztvevőknek mindig tagdíjat kell fizetni, ami a bevételt csökkentő tényező. Jellemző még, hogy az abban résztvevők számára nem mindig egyértelmű a munkavégzési státuszuk.

A szövetkezetekről sokkal több adat áll rendelkezésre az egyes tagállamokban. Magyarországon is több fajtája ismert és törvényi szintű szabályozás alá tartozik. A szövetkezetekkel kapcsolatosan az a vélekedés jellemző, hogy a gazdasági válságok okozta recesszióknak ellenállóbbak, ugyanakkor jellemző rájuk, hogy a szövetkezetek inkább kisebb méretű gazdasági szereplőnek számítanak.

6.3.8. A portfólió munka

A portfólió munka Magyarországon nem ismert munkavégzési forma, és az EU-ban sincs se definíciója, se pontos adat az ilyen típusú munkavégzésről. Általában szabadúszók, egyéni vállalkozók által, nagy számú ügyfél részére nyújtott hasonló típusú szolgáltatás vagy végzett tevékenység, amely ugyanakkor kisléptékű munkavégzést jelent. Ez a típusú munkavégzés sokszor betagozódik a társasvállalkozásokba (például munkavédelmi szolgáltatók működése) vagy a gyakorlása egyéni vállalkozásként történik. Ettől függetlenül lehet előnye a flexibilitása, az ilyen munkát végző autonómiája, és lehet hátránya a bevétel bizonytalan volta, vagy a szociális biztonság hiánya.⁴²³

6.4. A platform alapú, internetes munkavégzés csoportosítása és jellemzői

A digitális platformokon végzett munkavállalás okozza az EU-ban a legnagyobb kihívást. Az EU területén az utóbbi években több ágazatban megjelenő platform munkahelyek számos tulajdonságukban különböznek a hagyományos munkaviszonytól, sőt bizonyos értelemben erodálhatják is azt ezek az egyre népszerűbbé váló, rugalmas jogviszonyok⁴²⁴. Ezek tehát olyan új típusú vállalkozások, amelyek lehetőséget biztosítanak az online infrastruktúra kiépítésével a különböző felhasználók közötti közvetítéshez.⁴²⁵

⁴²³ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg 52. o.

⁴²⁴ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 9.o

⁴²⁵ Barne Emília-Katona Noémi: A magyarországi szexkamera-iparág, replika.hu/replika/117-118., 2020, 96.o.

A népszerűséget bizonyítják a statisztikák, amelyek szerint 2015-ben a Crowdsourcing nevű óriás platform 8 millió munkavállalót foglalkoztatott világszerte, az Egyesült Királyságban 2016-ban kb. 5 millió fő jelezte, hogy platform alapú munkahellyel (is) rendelkezik,⁴²⁶ míg az EU-ban nagyjából 375.000 személy biztosítja az ételkiszállító applikációk működését.⁴²⁷

Az internetes munkavégzés egyre szélesebb körben terjed el, melynek oka a vállalkozások és a foglalkoztatottak/munkavállalók részéről is a munkavégzés nagyobb fokú rugalmassága.

A platformok széles tömegnek biztosítanak lehetősége a folyamatos munkavégzésre, a munka kiszervezésére az applikációkon keresztül, ezzel biztosítva maguk számára a folyamatos gazdasági működést, sokak számára pedig a megélhetést. Ezek többnyire többször ismétlődő, rövid ideig tartó munkák, amelyeket az adott tevékenységtől függően akár egy, vagy több félnek végeznek. Az interneten keresztül a vállalkozások tömegével érnek el embereket a tevékenységeik elvégzésére, amely gazdaságilag sokkal hatékonyabb, hiszen kizárólag az elvégzett munka után kell fizetni, a munkáltatói kontrollt pedig az algoritmus biztosítja.⁴²⁸

A foglalkoztatottak körében a hagyományos munkaviszonytól való olyan lényeges eltérések, mint a saját maga által beosztott és bármikor módosítható munkarend az, amiért jobban preferálják ezt a fajta munkavégzést. A platform tevékenységétől függően eltérőek lehetnek a foglalkoztatottra vonatkozó kapcsolattartás, a munkahely és az applikáción történő bejelentkezések szabályai, azonban a jogviszonnyal kapcsolatos főbb elvek és problémák megegyeznek.⁴²⁹

A szakemberek bizonyos szempontok alapján heterogén területnek tartják a platform alapú munkavégzési formákat, azaz a munkahely, a munkafeladatok meghatározása, a feladatok és a digitális tartalom közös pont. Ezek azok a területek, amelyeknek szabályozása szükséges a foglalkoztatottak jogainak és szociális biztonságának előmozdítása érdekében.

Részletesebben vizsgálva viszont már nem egy homogén területről beszélünk, hiszen számos eltérést láthatunk az egyes formák között. A két fő csoportja azonban az „on-location platform work”/ vagy „work on –demand via apps”, azaz az applikációs platform/digitális platform, amikor a foglalkoztatott az applikáción keresztül jelentkezik be és azon keresztül kapja meg a munkavégzéshez szükséges adatokat, a feladatát többnyire offline, fizikailag végzi el.⁴³⁰ Magyarországon az Uber, a Wolt és a Foodpanda platformok terjedtek el a legszéleskörűbben ebben a csoportban. A működésük szempontjából nagyon hasonló, hogy az ügyfél/szolgáltatást igénybe vevő az applikáción keresztül bejelentkezik és megrendeli a kívánt szolgáltatást (fuvar, ételt), kifizeti, majd a platform összeköttetést biztosít a megfelelő személlyel, aki kivitelezzi azt és a teljesítést követően a közvetítői díj levonásával elutalja a munkadíjat.⁴³¹

A másik csoport a „crowdwork”, vagy „crowdsourcing”, ami online, vagy távoli feladatok fejlesztését, elvégzését teszi lehetővé az online platformon keresztül.⁴³² Utóbbi esetében egy nagy tömeg számára tesznek elérhetővé munkalehetőséget és kiszervezik a munkavégzés valamennyi elemét az applikáción keresztül. Ez egy nyitott lehetőség, bárki számára elérhető és nem kifejezetten olyan munkáról van szó, amely az előző csoporthoz tartozik, hanem egy megoldandó feladról, amelyhez bárki csatlakozhat a legjobb tudása szerint. Az ajánlatokat online teszik közzé, amelyre előre meghatározhatatlan mennyiségű személy fog digitális terméket előállítani. Ezek a munkák digitálisan és gyakran gyorsan elvégezhetők, többnyire egyszerű feladatok, amelyek folyamatosan ismétlődnek, könnyen megtanulhatók és kevésbé megfizetettek. Természetesen magasabb színvonalú feladatokra is alkalmas lehet egy ilyen munkahely, így lehet egy

⁴²⁶ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 40.o

⁴²⁷ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 6.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴²⁸ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 29.o

⁴²⁹ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 9.o.

⁴³⁰ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 9.o

⁴³¹ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 37-38.o.

⁴³² European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 18.o.

formatervezési, vagy logó készítési pályázatot is meghirdetni, aminél a legjobb befutó kap csak díjazást.⁴³³

Lényegében a „crowdsourcing” során a platform felületek kiszervezik a munkát és összeköttetést biztosítanak az ügyfél és a munkatevékenységet elvégző személy között. Gazdaságilag nagyon hatékony megoldás, hiszen az olcsó munkaerőért nem szükséges szegényebb országokban üzemeket létesíteni, elég csupán az interneten egy platformot létrehozni.⁴³⁴

Az uniós tanulmány a platform munkavégzések bemutatása céljából összehasonlítást készített egyéb platformokkal szemben, azaz az olyan applikációktól és oldalaktól való eltérést mutatja meg, amelyeken az eladó és a vevő egymással áll kapcsolatban, nincs összekötő harmadik fél a jogviszonyban, azaz nincs munkavállaló.

	Applikáción alapuló munkavégzés	Crowdwork	Capital platform work
Fogalom	Egy appon vagy platformon keresztül nyújtott olyan munka, amelyet helyben hajtanak végre és offline történik a munkavégzés	Egy digitális platformon történő munkavégzés, amelyen keresztül online végzik el a feladatokat, fejlesztéseket.	Olyan platform, ahol az eladó és a vevő egyenrangú félként vesznek részt a tevékenységekben (adásvétel többnyire)
Munkavégzéshez szükséges képzettség/szaktudás	Az alacsony képzettségtől a magasig terjedően, az adott applikáció tevékenységétől függően változhat. (alacsony pl. futárszolgálat, magas: online oktatás)	A platform tevékenységétől függően nagyon alacsonytól a nagyon magas képzettségig bármilyen lehet.	Ennél is változatos a tartalom, azonban képesítésre nincs szükség
Fizetési rendszer	Azonnal fizet (pl. Foodora), vagy teljesítéskor alapján (Pl. Deliveroo)	Azonnal fizet (pl. Peopleperhour), vagy teljesítéskor alapján (Pl. Amazon)	Teljesítéskor (pl. Airbnb)
Munkaerő keresése	Ajánlat (pl. Uber), vagy pályázat útján (TaskRabbit)	Ajánlat (pl. CrowdFlower), pályázat útján (Freelancer), vagy	Ajánlat (Airbnb)
Kiválasztás és alkalmazás	Ügyfelek és a platform (pl. TaskRabbit), a platform (pl. Deliveroo)	Ügyfelek és a platform (pl. Freelancer), vagy csak a platform (Clickworker)	Ügyfelek

36. táblázat. Platformmunkahelyek összehasonlító táblázata⁴³⁵

A fenti összefoglaló táblázat alapján láthatjuk, hogy bár különböző területeken, eltérő tevékenységet végző platform munkahelyek jelennek meg, azonban a működési elvük azonos, kezdve a munkavállalók képesítésétől a munkavállaló kiválasztásáig.

Mindegyik esetben a munkavállaló/egyéni vállalkozó online, egy applikáción, vagy honlapon kapja meg az elvégzendő feladatot és a fizetés is online történik.⁴³⁶ A fizetés kizárólag az elvégzett

⁴³³ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1., 28-32.o

⁴³⁴ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1., 28-32.o.

⁴³⁵ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 19.o.

⁴³⁶ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1., 26.-27.o.

munkát követően, a közvetítői díjak levonása után valósul meg, természetesen online. A levont díj általában a szolgáltatás 20-25%-a.⁴³⁷

A munkavállalók szakmai tudása és végzettsége nagyon eltérő az egyes platformok között, attól függően, hogy melyik alkalmazás milyen szolgáltatást nyújt (pl. futárszolgálat vagy online tanítás). A fizetési rendszerek, a munkaerő keresése és kiválasztása szintén egyező módszerekkel történik. Számítalan eltérést is megfigyelhetünk a két csoport között, hiszen azt láthattuk a fentebb kifejtettek alapján, hogy az applikáción keresztüli munkavégzés esetén maga a platform csak összekapcsolja a szolgáltatást igénybe vevő felet és a munkavégzést fizikailag kivitelező személyt, míg a crowdworking esetében maga a munkavégzés is online történik.

A vállalkozások és a munkavállalók is legfőképp a rugalmassága miatt kedvelik ezt a fajta munkavégzést, hiszen egy internetes oldal segítségével, kényelmesen elvégezhető a munka kiszervezése. Ezt mutatja a magyar tanulmány is, ahol a meginterjúváltak közül többen válaszolták, hogy a rugalmas munkaidő, a „főnök hiánya”, illetve a függetlenség, önálló munkabeosztás az, ami miatt szeretik.⁴³⁸

Nem kizárólag a foglalkoztatottak számára, hanem a vállalkozás működésére nézve is kedvező gazdaságilag az ilyen formában történő munkavégzés, hiszen az állásidő költségét is megtakarítja, tekintettel arra, hogy nincs a munkavállalók számára kötelező rendelkezésre állási kötelezettség. A foglalkoztatott ellenőrzését a logaritmus alapján meg tudja valósítani, sőt a szolgáltatást igénybe vevő harmadik félre is át tudja ruházni, mégpedig a minősítés lehetőségével. A munkaviszony jogellenes megszűnése sem merülhet fel ebben az esetben, hiszen munkavégzési kötelezettség kizárólag a feladat kiosztása és elvégzésének idejére áll fenn.

A platformon megjelenő feladat ellátásához a munkaerő biztosítása – az elvégzendő munka jellegéből adódóan – lehet online vagy jelenléti is. Bármelyikről is legyen szó, a platform munkavállalói és az ügyfelek egyeztetése online történik. Az elvégzendő feladat végrehajtásához szükséges készségszintet is maga a feladat determinálja. Van, ahol nem szükséges, vagy csak alacsonyabb képzettség szükséges és természetesen akadnak szakértelmet igénylő feladatok is. A feladat jellege azt is nagy mértékben befolyásolja, hogy a platform munkavállalói egy-egy feladat elvégzése során milyen munkavédelmi kockázatokkal számolhatnak, és hogy a kockázatok megelőzésére, kezelésére milyen megoldások alkalmazására van szükség. A platform által gyakorolt irányítás szintje a minimális felügyelettől az erős kontroll gyakorlásáig terjedhet. Az irányítás szintje jól jelzi, hogy a digitális platform milyen hierarchikus viszonyokat alkalmaz a platform munkavállalóival való kapcsolatában, illetve milyen fokú önállóságok biztosít, különös tekintettel a munka elosztására, megszervezésére és értékelésére. Az alárendeltség szintje a legfontosabb jogi kritériumnak tekinthető a foglalkoztatás formája és ebből eredően a tevékenység során felmerülő munkavédelmi kockázat kezelésére vonatkozó felelősség tekintetében.

A digitális technológiákon alapuló, platformot működtető algoritmikus menedzsment az elvégzett munkát, valamint a platform munkavállalóinak viselkedését és az általuk nyújtott teljesítményt is folyamatosan értékeli. Az algoritmus valamilyen módszerrel folyamatosan nyomon követi az elvégzett munkát, sőt gyakran a munkavállalót is. Ezen felül nagyban támaszkodik az ügyfelek által adott értékelésekre is, amelyeket a rendszer folyamatosan beépít. Jelenleg az figyelhető meg, hogy a munkavégzés kockázatai, illetve a különböző kötelezettségek és felelősségek – többek között a munkavédelem területét érintően – elsősorban a digitális platform munkavállalóira hárulnak.

Ez a terület rendkívül gyorsan fejlődik, folyamatos átalakuláson megy át és egyelőre szinte teljesen szabályozatlan. A COVID-19 világjárvány pedig ugrásszerű fejlődést eredményezett a platformok számára. Elég, ha csak arra gondolunk, hogy a lockdown idején az online vásárlások nyomán kért házhozszállítások milyen robbanásszerű mértékben szaporodtak. A platformon végzett munka a foglalkoztatás egy sajátos formája, amely online platformot használ arra, hogy szervezetek és magánszemélyek számára ellenérték fejében elérhetővé váljanak különböző, mások által nyújtott szolgáltatások. A digitalizáció átalakította a munkaerőpiacot, megváltoztatta a munka jellegét,

⁴³⁷ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 39.o.

⁴³⁸ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 13.o.

feltételeit és szervezeti kereteit. Ennek az átalakulásnak az eredményeként jöttek létre azok a digitális platformok, ahol a munkaerőpiaci kereslet és kínálat egymásra találhat. A digitális platformmunka rendkívül rugalmas. *A platformon fenn lévő jobb esetben maga határozza meg, hogy mikor, hol, meddig és milyen feladatot vállaljon el, ugyanakkor a platformon történő munkavégzés munkavédelmi szempontból sok aggályt vet fel.*

A legelterjedtebb platformok azok a platformok, amelyeken keresztül taxit lehet rendelni, vagy ételkiszállítást lehet kérni.⁴³⁹ Ezen felül egyre nagyobb teret hódítanak azok a platformok, amelyeken át különböző háztartási szolgáltatások vehetők igénybe, mint például a takarítás, karbantartás vagy kertészkedés. Már arra is akad példa, hogy egy meghatározott foglalkozást gyakorló fognak össze és hoznak létre közös platformot, mint például a villanyszerelők vagy vízvezeték-szerelők.

6.4.1. Algoritmus menedzsment

A vezető állású munkavállalót is kiváltható/kiváltó algoritmus működése átláthatatlan, bizonytalanságot jelent a munkavállalók számára is.⁴⁴⁰ Ezek az algoritmusok több funkciót is ellátnak, így nem kizárólag a feladat kiosztására terjed a hatáskörük, hanem a foglalkoztatottak ellenőrzésére és akár a fegyelmezésére is. Meghatározzák, hogy milyen feladatot kell végrehajtani, milyen sorrendben és milyen pontossággal.

Üzleti és gazdasági szempontból eredményesebb és hatékonyabb működést eredményez egy ilyen algoritmus szerinti munkairányítás.⁴⁴¹ A foglalkoztatottak számára azonban gyakran magas kockázatokkal jár egy ilyen jellegű munka. A feladatok kiosztása és elfogadása sokszor a dolgozó/munkavállaló gyorsaságán múlik és nem biztos, hogy mindig lehetősége van erre, vagy akár csak arra, hogy átgondolja, hiszen pl. az ételrendelés applikációk esetében előfordulhat az, hogy 10 másodpercet kap a munka elfogadására. Más alkalmazások hosszadalmas és bonyolultabb eljárásokat alkalmaznak a munka visszautasítására, így az Egyesült Államokban létezik olyan applikáció, amin keresztül csak akkor van erre lehetősége a foglalkoztatottnak, ha 4 percig nem válaszol az algoritmus által küldött kérésre.⁴⁴²

Ezek az algoritmusok képesek befolyásolni és irányítani a munkát az információ megvonással, illetve az információ áramoltatásával. Azaz a kívánt cél elérésre érdekében, aszimmetrikusan osztanak meg információkat a foglalkoztatottakkal.

Az algoritmusokat a munkavállalók/dolgozók értékelésére is alkalmazzák, ezzel ösztönözve a teljesítményüket. Az ételrendelés platformok például rendszeresen alkalmazzák fogyasztói értékelős módszereket, azaz az applikáción belül lehetőséget biztosítanak a futár értékelésére.

Az Uber szintű alkalmaz hasonló minősítési rendszert a sofőrök munkájára vonatkozóan. A minősítések jelentősen befolyásolják az adott dolgozó munkavégzési lehetőségeit, ugyanis a rosszabb értékelések kevesebb megrendelést eredményezhetnek, magával vonzva a kevesebb jövedelmet is. Ez az értékelési rendszer megfigyelhető mind a két típusú platformnál. Még a magasan képzett személyek esetében is előfordulhat, hogy az ügyfél minősíti a munkavégzést követően az adott munkavállalót.

Az algoritmusok nem csak az értékelésre, hanem ellenőrzésre is képesek. A munkáltatónak ellenőrzési kötelezettsége van a munkavállalója munkaviszonnyal összefüggő tevékenységére vonatkozóan mind munkajogi, mind munkavédelmi szempontból. Ezek az online rendszerek azonban sokkal szélesebb körben tudják felügyelni a munkavállalókat/dolgozókat, gondoljunk egy Uber sofőrre, akit az applikáció a GPS-en keresztül pontosan le tud követni. Ehhez hasonlóan a Honor otthon ápolást nyújtó vállalat ellenőrizni tudja, hogy a kiküldött ápoló hogyan végzi a tevékenységét, mennyit tölt közösségi oldalakon stb.⁴⁴³

⁴³⁹ Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴⁴⁰ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 9.o.

⁴⁴¹ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 20.o.

⁴⁴² European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 27.o

⁴⁴³ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1., 31.o

A magyar kutatásban meginterjúvoltak elmondása szerint negatívumként értékelik dolgozók azt, hogy nagyon személytelen a munka, nincs közvetlen, személyes kontakt egy munkáltatóval, vagy annak képviselőjével. További hátránnyá válik meg az algoritmus folyamatosan diktálja a teendőket, azt az időt kivéve, amikor a munkát végzi. Egyik futár hiányolja a munkáltatói ellenőrzést a munkája felett, illetve nagyon magányosnak tartják ezt a fajta munkát.⁴⁴⁴

6.4.2. Ételrendelő platformok

Az ételrendelő platform modelljét négy alany alkotja: az étterem, a fogyasztó, a futár és a platform. Az étterem számára előnyös, hogy ez a platform oldal kezeli a rendeléseket, biztosítja a marketinget és biztosítja a kiszállítást. Fogyasztói oldalról széles körű választékot biztosítanak az ételkínálatban és lehetőséget a megrendelt ételek gyors kiszállításában. A harmadik oldal, a futároké, akiknek a platform oldal fizet a kiszállításokért.⁴⁴⁵ Utóbbiak az EU egyes tagországain belül eltérő keresettel rendelkeznek, a legmagasabb és a legalacsonyabb „fizetés” között tizenegyszeres különbség figyelhető meg, ami nagyon nagy eltérés. Azonban átlag kb. 1000 eurót keresnek havonta a futárok ezzel a tevékenységükkel, ami bőven meghaladja a heti 23 órás munkaidőre vonatkozó uniós minimálbérként meghatározott havi 875 eurót.⁴⁴⁶ A megkérdezettek több mint felének a teljes jövedelme ebből a munkából származik. A fent idézett megállapítások egy 2021. novemberében közzétett kutatás eredményeiből származnak.⁴⁴⁷

A platform alapú munkavégzés szabályozása meglehetősen hiányos a jelenlegi állapotok alapján, annak ellenére, hogy fontos lenne munkavédelmi, munkajogi és társadalombiztosítási szempontból is ennek megfelelő rendezése, hiszen a tagállami szinten is jelentős mennyiségű „munkavállaló” végez munkát ebben az ágazatban. Az, hogy napjainkban mennyire elterjed ez a fajta „munkavégzés”, jól mutatja, hogy a 2020-as évben közel 20 milliárd euró bevétel származott ebből a tevékenységből.⁴⁴⁸

Az olyan vállalkozások esetében, ahol nagyfokú rugalmasság szükséges a munka elvégzéséhez - mint ebben az esetben is -, a leggyakrabban egyéni vállalkozókat foglalkoztatnak. Egyre szélesebb szakmai körben merül fel, hogy a dolgozó és a vállalkozás közötti jogviszonyt munkaviszonynak lehet-e minősíteni és ilyen esetben milyen jogok és kötelezettségek keletkeznek a felek részéről.

A szakpolitikai elképzelések szerint a jelenlegi nagyon rugalmas rendszert átalakítására lenne szükség, így a futárnak adott teljes munkaidő beosztás szabadságát korlátozná az étterem, vagyis a „munkáltató”, azaz meghatározná a ledolgozandó órák számát és idejét. A munkarendet a munkáltató legalább egy hétre előre meghatározná, illetve a munkavállaló számára járna egy előre meghatározott bér a kötöttebb munkarend meghatározása miatt.

Erre reagálva végeztek kutatást és a Copenhagen Economist által publikált írásban arra mutatnak rá, hogy a futároknak kifejezetten ez a fajta rugalmasság tetszik ebben a jogviszonyban és nagy részük nem is menne már vissza a hagyományos munkaviszonyba dolgozni. A becslések szerint közel 75.000 futárt veszítene el ez az ágazat, ha szigorítanának a munkaidőn, vagy megvonnának bármilyen egyéb, jelenleg nagyon rugalmas eszközt.⁴⁴⁹ Ennek oka, hogy a legtöbb futárként munkát végző személy ezt a tevékenységet másik munka, vagy egyetem mellett végzi, ezért is kifejezetten előnyös számukra ez a fajta szabadság, amelyet jelenleg biztosít. A felmérésben résztvevők harmada hallgató, másik harmada pedig részmunkaidős munkaviszony, vagy egyéni vállalkozása mellett végzi ezt a tevékenységet.⁴⁵⁰

⁴⁴⁴ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 13.o.

⁴⁴⁵ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 10.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁴⁶ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 5.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁴⁷ A Copenhagen Economics egy 2000-ben létrejött tanácsadó cég, amely az alkalmazott közgazdaságtan mélyreható ismeretére épít, és Európa egyik vezető közgazdasági cégeként tartják nyilván. A tanulmány a Delivery Platforms Europe megbízásából készült (a Bolt, a Deliveroo, a Delivery Hero, az Uber és a Wolt nevében).

⁴⁴⁸ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 2.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁴⁹ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 2.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁵⁰ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 11.old. letöltve: 2022. 05.03.

Számukra az rendkívül kényelmes, hogy heti szinten megváltoztathatják a munkaidejüket, sőt, az utolsó pillanatban is módosíthatnak rajta.⁴⁵¹ Azonban a megkérdezett futárok 30%-a úgy gondolja, hogy heti szinten tudná vállalni azt a fix órát, amennyit jelenleg is vállal.⁴⁵²

A kutatók számításai alapján 100.000 és 250.000 között mozog azon futárok száma, akik a kevésbé rugalmas szabályozás hatása következtében kiesnének ebből az ágazatból.

A futár szabadon döntheti el, hogy mikor és hol, melyik platformra jelentkezik be és végez szállítási feladatokat, így szabadon dönthet arról, hogy mikor dolgozik és hol. Amennyiben ez a lehetőség megszűnne, úgy a legtöbb futár másik hasonló rugalmas foglalkoztatási jogviszonyt keresne, vagy saját vállalkozást indítana. A megkérdezettek 69%-a akkor sem adná fel ezt a rugalmas jogviszonyt, ha a munkaviszonnyal jobb körülményeket, vagy több fizetést kapnának.

A felmérések alapján átlag heti 23 óra munkát végeznek, azonban a skála 13-33 munkaóra/hét között mozog.

Ezen felül kimutatták, hogy a fentebb említett korlátozások kedvezőtlen következményekkel járhatnának, hiszen a munkaviszony létesítésekor a munkáltatónak többe kerülne a foglalkoztatás, a futár munkavállalóként kevesebbet keresne, drágább lenne a rendszer működtetése az éttermek és ezzel a fogyasztók számára is. Ezek a platform szolgáltatások az európai gazdaság részévé váltak, hiszen több millió eurót termelnek évente, kb. 375.000 futárral működnek együtt a tevékenységük során és több, mint 19 millió kiszállítást végeznek Európában.⁴⁵³ A rendkívül rugalmas munkarendnek köszönhetően a COVID-19 világjárvány idején is lehetőséget biztosított a munkavégzésre.

A hazai egyik legnagyobb ilyen platform a Foodpanda elnevezésű, ételkiszállítással foglalkozó vállalkozás. A honlapjukat megtekintve látható, hogy egy regisztrációval bárki futárrá válhat, csupán a számára rendelkezésre álló gépjármű (bicikli, motor, autó) és a tartózkodási hely megjelölése szükséges.

6.4.3. Uber – fuvarozási szolgáltatás

Az Uber szolgáltatás az egyik legelső platform munkahely, amely elterjedté vált az EU-n belül. Magyarországon is megtalálható, így a honlapon elérhető regisztrációt követően jelentkezhetünk sofőrnek, vagy vehetjük igénybe a szolgáltatást.

Ennek a platformnak a három alanya a futár, az üzemeltető és a szolgáltatást megrendelő személy.

Az Ubert már korábban is jellemezte, hogy a szolgáltatás nyújtására közvetített sofőrök gépjárművének műszaki állapota bizonyos feltételeknek meg kell, hogy feleljen, így kikötötték többek között annak életkorát is. Ez egy nagyon fontos biztonsági intézkedés, bár feltehetően gazdasági érdekek motiválják a vállalkozást ilyen intézkedések meghozatalára, azonban munkavédelmi szempontból ez védelmet jelent a sofőr és a szolgáltatást igénybe vevő számára is.

A szolgáltatás igénybevétele az applikáción keresztül történik. Kizárólag 18 év feletti utazhat és fizethet (egyedül- gyerekekkel kell egy felnőtt). A regisztrációt követően az úticél megadásával az alkalmazás feldobja a munkalehetőséget a helyileg közel lévő sofőrnek, akinek 10 másodperce van elfogadnia a felkérést. Amennyiben ezt elmulasztja, úgy a következő sofőrnek jelzi a rendszer a beérkező munkát. A szállítást követően szintén az applikáción kell jeleznie a fuvar végét, ezáltal kaphat újabb munkalehetőséget.

A fizetés, mint minden platformnál online történik. A sofőr telefonján található GPS segítségével megállapítják az útvonalat, a fuvarral eltöltött időt és ennek alapján számolják ki a díjat. Hetente számol el a vállalat a sofőrökkel, kb 25%-os közvetítői díjat felszámolva. Amennyiben egy utas törli/lemondja a fuvart, úgy pl. Nagy-Britanniában a cég 5 fontot fizet a sofőröknek az elvesztett munkáért cserébe.

⁴⁵¹ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 18.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁵² <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 23.old. letöltve: 2022. 05.03.

⁴⁵³ <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf> 6.old. letöltve: 2022. 05.03.

Az láthatjuk, hogy ennél az alkalmazásnál is felmerülnek azok a tipikus problémák, amelyek valamennyire érvényesek. Az egyetlen különbség az, hogy Nagy-Britanniában született ítélet szerint munkavállalónak minősülnek az Uber futárok és megilletik őket a munkavállalói jogok, valamint a munkáltató köteles eleget tenni a kötelezettségeinek.⁴⁵⁴

6.4.4. Erotikus szolgáltatást nyújtó platformok⁴⁵⁵

Ez a fajta platform erotikus előadások, többnyire szexuális aktusok online, élőben történő közvetítését biztosítja a nézők számára, akikkel közben interaktív kapcsolatban van. Az egész világon elterjedt, itthoni alapítású a *LiveJasmin* nevű felületen is elérhető ez a szolgáltatás. Ez a fajta online munka is nagyszámú ember foglalkoztatására ad lehetőséget, hiszen csak ez a platform jelenleg is több mint 1.5 millió modellt foglalkoztat.

Az ilyen oldalak megjelenése hasonló gazdasági előnyökkel jár, mint a fentebb kifejtett, egyéb területeken, azaz rendkívül gyorsan és olcsón képes új munkaerőt termelni, valamint könnyebbé teszi a felhasználó számára a szolgáltatás elérhetőségét. A csatornák leszűkítése vonzza maga után a költséghatékonyabb előállítást és értékesítést, ezzel mind a felhasználó, mind pedig a vállalat jól jár. Mint minden platform alapú vállalkozásnál, ebben a szektorban is egyéni vállalkozóként foglalkoztatják a modelleket, akiknek így elvileg nagyobb szabadságuk van egy munkaviszonyhoz képest, azonban a korábban említett korlátozások itt is megjelennek, azaz többek között a platform határozza meg, hogy mikor és mennyi munkát végezzenek. Az önálló munkaidő-beosztás itt sem érvényesül korlátlanul. Sajnos nagyon gyakori a szerződés nélküli foglalkoztatás is. A bérezés eltérően alakult az évek folyamán, volt, amikor fix bért kaptak, volt, amikor teljesítménybért.

Az ebben a tevékenységben működő modellek szerint ez a munka nem tekinthető kizsákmányolásnak és autentikusabb, kényelmesebb a saját, otthoni közegben végezni. Bár ettől eltérően több helyen, többek között Magyarországon is stúdióban rögzítik ezeket a felvételeket. A Közel-Keleten szintén stúdióban, nagyon rossz munkakörülmények között kell munkát végezniük a szolgáltatást nyújtó nőknek.

Az itthoni származású alkalmazás 2001-ben indult útjára, azonban a mai napig a világ egyik legforgalmasabb oldala. A vállalkozás fejlődése maga után vonta a technológiai fejlesztést, ami szinte minden platformnál megfigyelhető.

Elméletileg ezek a platformok kizárólag a személyes tevékenységre korlátozódnának, azaz, ha egy modell beregisztrál, mert ilyen tevékenységet szeretne végezni, azt egyedül teszi meg és a saját lehetőségeihez mérten készíti el a felvételeket. Azonban bizonyos esetekben ezek a felvételek stúdiókban készülnek, akik a lányokat foglalkoztatják valamilyen formában.

A digitalizáció elvileg segített volna ezeknek a periférián élő nőknek, személyeknek a kiszolgáltatottság csökkentésében, azonban sokszor ezek a stúdiók még rosszabb körülményeket biztosítanak nekik és sokszor a fizetéssel is probléma lehet egyes Távol-Keleti országokban.

Az ilyen platformon történő munkavégzéshez többnyire a társadalom peremén, vagy a 2008-as gazdasági világválság következtében leszakadt alsó középosztályhoz tartozó munkakeresők csatlakoznak. Sokan alacsony végzettséggel rendelkeznek és nincs is más lehetőségük a munkakeresésre, ellenben vannak elenyésző számban olyan munkavállalók, akik a tanulmányaik finanszírozása, vagy az egyetem elvégzését követően döntöttek e mellett a tevékenység mellett.

6.4.5. Upwork platform⁴⁵⁶

Ez a „crowdwork” féle platform bár több főbb pontban is egyezik az előzőekben bemutatott „applikációs” vállalkozásokkal, azonban lényeges különbségeket is megfigyelhetünk a két típus között. Az Upwork elődje 2003-ban, Athénban indult vállalkozás volt, amely a Szilikon-völgyben, majd a Wall Streeten való megjelenését követően 2015-ben az iDesk és az Elance összeolvadásával jött létre. A cég vezetőinek beszámolója alapján a 2019-es évben az ügyfelek 2.1 milliárd dollárt fizettek a dolgozóiknak az Upworkon elvégzett munkájukért.

⁴⁵⁴ Aslam and Farrar vs Uber Case 2202550/2015, az ítélet itt elérhető: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>

⁴⁵⁵ Barne Emília-Katona Noémi: A magyarországi szexkamera-iparág, replika.hu/replika/117-118., 2020,

⁴⁵⁶ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 33-34.-o

A foglalkoztatottak ennél a típusnál is maguk osztják be a munkaidejüket és gyakorlatilag akkor dolgoznak, amikor csak akarnak, sőt azt is meghatározzák, hogy min dolgoznak és mennyit kérnek a munkájukért. Saját maguk döntenek el, hogy óradíjat kérnek, vagy pedig teljesítmény alapján számolják fel a munkájuk díját. Az applikációs platformokhoz hasonlóan a rendszer felszámol közvetítői költséget, amely itt a bevételtől függően 10-20% között mozog.

Az itt dolgozó emberek szintén a platformon kapják a munkát és állítják elő, de nem fizikailag végzik el, mint az applikációkon keresztül munkát végző kollégáik, azaz nem úgy, mint a futárok, vagy az erotikus szolgáltatást nyújtó modellek.

A legtöbbjük „szabadúszó”, kifejezetten szereti a rugalmasságát ennek a rendszernek. Az egyik interjúalany egy 50 éves hölgy, aki PhD fokozattal rendelkezik és kifejezetten tetszik neki, hogy a munkaidejét maga határozza meg, másikuk 31 éves és szoftverfejlesztő. Természetesen közülük is sokan részmunkaidős állásként tekintenek erre a lehetőségre és csak korlátozott óraszámban dolgoznak egy héten. Viszont jól megfigyelhető az applikációs platformokhoz képest, hogy ezen a típusú platformon munkát végzők végzettsége messze meghaladja az előzőekben tárgyaltakét.

A kutatásban végzett interjúban az alanyok pozitívumként értékelték a munkaviszony rugalmasságát, illetve jó karrierindító lehetőségnek tartják. Negatívumként határozták meg a magas intenzitású munkavégzést, illetve a különböző időzónákból érkező megrendelések esetén a munkaidő rugalmasságának csökkenését. Viszont mindannyian úgy ítélték meg, hogy a munkavégzés jövője az ilyen jellegű vállalkozásokban/munkakörökben van és a hagyományos, offline munkahelyek lesznek kevésbé elterjedtebbek.

Maga a vállalkozás rengeteget fektet abba, hogy technikailag fejlessze a platformot az ügyfelek és a munkát végzők összeköttetése, megfelelő adatáramlások érdekében. Ez a felület képes régiókat, kultúrákat, államokat összekötni munkavégzés szempontjából. Állításuk szerint nagyon fejlett technológiával rendelkeznek ahhoz is, hogy a megfelelő „munkavállalót” válasszák ki az ügyfelek igényeinek teljesítésére.

6.5. A jogalkotás problémája

A platform munkahelyekre vonatkozóan nincs egységes uniós jogalkotás, 2021 előtt kizárólag egyes, a munkavállalók adatvédelmi, munkavédelmi, vagy a munkaviszonnyal összefüggésben átláthatóságot⁴⁵⁷ biztosító rendeletek, irányelvek érintették az ezen a területen foglalkoztatottakat. 2021-ben volt az első olyan tagállami konzultáció, amely kifejezetten a platform munkahelyekre vonatkozó körülmények kidolgozását szorgalmazta.

A szakemberek célja az lenne, hogy jogszabályi keretet, egységes politikai célokat biztosítsanak az ezeken a területeken foglalkoztatottak számára is, amelyek alapján megilletik őket a munkajogi, munkavédelmi és a szociális jogi védelem. Az uniós kezdeményezés arra irányul, hogy olyan jogpolitikai elveket alkossanak meg, amelyek alapján a tagállamok akár az egyéni vállalkozókat is bevennék valamilyen módon a szociális ellátó rendszerbe, amennyiben korábban ez nem volt náluk lehetséges.

Egyesek szerint ez a fajta munkavégzés meghaladja már a hagyományos munkahelyi modellt és alkalmatlan a munkajog ennek szabályozására⁴⁵⁸, míg mások véleménye szerint ez nem igaz, hanem a bizonytalan foglalkoztatás problémáiba illeszkedik bele. Véleményük szerint ennek a platform munkavégzésnek az előzményét az atipikus munkaviszonyok egyes formáiban, így a bedolgozói jogviszony kifejlődésében is megfigyelhetjük, hiszen anno az iparosodást megelőzően a textilgyártók a mezőgazdasági munkásoknak adták ki tömegesen az anyagot, akik otthonukban feldolgozták, majd bérezésben részesültek. Az elterjedtsége miatt szabályozták is a minimálbért ebben a tevékenységben, annak érdekében, hogy csökkentsék a munkások kiszolgáltatottságát. Ha összehasonlítjuk a bedolgozói atipikus munkaviszonyt a platform munkával, valóban számos hasonlóságot figyelhetünk meg, sőt még a problémák egy része is azonos. Azonban a különbségek legalább olyan lényegesek a két jogviszony között, hiszen a platform esetében online

⁴⁵⁷ Transparent and Predictable Working Conditions Directive (Directive (EU) 2019/1152), the Council Recommendation (2019/C 387/01), Data Protection Regulation (GDPR)2 (Regulation (EU) 2016/679),

⁴⁵⁸ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 12.old.

működik sokszor maga a munkavégzés is, továbbá sokkal nagyobb létszámú ember elérésére képesek.

A bedolgozói jogviszonyhoz hasonlóan más atipikus munkaviszony jellemzőit is megtalálhatjuk ebben a bizonytalan foglalkoztatási formában, így például a határozott idejű munkaviszony szabályait is, hiszen ezek a munkavégzések rövid időtartamúak, határozott ideig tartanak. Ugyanígy a munkaerő-kölcsönzés egyes elemeit is felfedezhetjük benne, mint a háromoldalú jogviszonyt. Ennél a foglalkoztatási formánál nem a kölcsönbeadó, kölcsönbe vevő és a munkavállaló, hanem a platform, ügyfél és a munkát végző személy jeleníti meg a jogviszonyban szereplő három alanyt.⁴⁵⁹

Bár a legtöbben egyéni vállalkozóként vesznek részt, azonban a munkavégzés jellege és elterjedtsége miatt szükséges annak szabályozása. Az EU-s kutatások alapján is az a megállapodás született, hogy tartalmi szempontból tévesen minősítik ezeket vállalkozói jogviszonynak.

Az uniós jog által meghatározott definíció szerint munkavállalónak számít az a természetes személy, aki más személy irányítása alatt, személyesen végez munkát. A munkáltatói irányítás algoritmusok és egyéb technológia által valósul meg, azonban a munkajogi kötelezettségeknek eleget kellene tennie, így például a biztosítani kell a munkavállaló tájékoztatáshoz való jogának teljesítését is.⁴⁶⁰ Ez a jelenlegi rendszerben nem valósul meg, ahogy sok más, munkavállalót érintő jog sem. Bár rugalmasnak tűnik a dolgozók számára az, hogy szabadon dolgozhatnak és kizárólag az applikáción keresztül kell bejelentkezni, azonban ezek az algoritmusok szabályozhatják a munkabeosztásukat, nem minden esetben a munkavállaló dönt szabadon a munkaidejéről és egyoldalúan szabályozhatják a munkakörülményeket is.

A következő jogterület, amelynek a peremén jelennek meg ezek a foglalkoztatottak, az a szociális terület. Amennyiben egyéni vállalkozóként végzik a munkát, úgy a magyar szabályok szerint biztosítottak minősülnek, azonban a pénzbeli ellátások ilyen esetben nagyon kevés összeget jelentenek. A világviszonylatban azonban ennél rosszabb a helyzet, egy ILO kutatás alapján az ilyen munkát végzők közül csupán 60%-nak volt egészségbiztosítása. Ennek hosszabb távú negatív hatása valószínűleg a későbbiekben fog jelentkezni, amikor a nyugdíjas kort eléri.⁴⁶¹

Az EU szociális jogi pillérének elsődleges célja pont a platform munkát elvállalók egyik nagy rétege, a társadalomról leszakadók, vagy a nagyon periférián található szociális jogainak és esélyegyenlőségének a biztosítása. Ennek előmozdítására meghatározza azokat a jogokat, amelyeket a munkavállalóknak és azok hozzátartozóinak biztosítani szükséges.⁴⁶²

Összességében megállapítható, hogy egyéni vállalkozóként sokkal korlátozottabb szociális jogok illetik meg a munkát végzőket, mint egy munkaviszonnyal rendelkezőt. Németországban az egészségügyi ellátást kivéve nem tartoznak az egyéb szociális ellátások körébe, így többek között nyugdíjbiztosítási ellátásban sem részesülhetnek. Ezzel szemben Magyarországon, Finnországban és Spanyolországban nagyobb ellátást biztosít az állam a részükre. Finnországban például formálisan megegyezik az egyéni vállalkozók és a munkavállalók biztosítási rendszere. A biztosítási járulékok meghatározása az éves bevételükhöz kötődik, nem pedig egy előre meghatározott, konkrét összeget kell megfizetniük járadékként, mint pl. Magyarországon (pl. teljes munkaidős KATA vállalkozó esetében 2021-ben 50.000 Ft/hó).

Spanyolországban szintén van lehetősége a szociális rendszerhez csatlakozni egyéni vállalkozóként, azonban nem teszi kötelezővé az állam. Ilyen lehetőséget biztosít például a balesetbiztosításhoz, vagy a vállalkozás megszűnése esetén nyújtandó munkanélküli segély részesüléséhez is.⁴⁶³

⁴⁵⁹ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 31.o.

⁴⁶⁰ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 12o.

⁴⁶¹ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 49.o.

⁴⁶² Zaccharia Márton Leó: Pillanatkép a munkavállalói jogokról az európai unió jogában, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1. 98-99.o.

⁴⁶³ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 45o

Míg egy munkajogi jogviszonyban a nemzeti és nemzetközi jogszabályok alapján jól meghatározhatók a munkáltató és a munkavállaló egyes jogai és kötelezettségei, addig ez a réteg egyéni vállalkozóként számtalan garanciától esik. Egy ételkiszállító platform futára és egy étterem által saját munkavállalóként foglalkoztatott futár munkakörülményei közötti eltérések lényegesek. Míg utóbbi például rendszeres munkaidő-beosztással rendelkezik, heti fix munkaideje van, a munkáltató a munkavédelmi intézkedésekkel biztosítja az egészségét és testi épségét nem veszélyeztető munkaeszközöket, munkafeltételeket, illetve károkozás esetén objektív kártérítési felelősséggel felel a munkavállalójának okozott kárért, addig egy platform futár szabadon osztja be a munkaidejét, számára megfelelő időben és a maga kényelmének megfelelő időbeosztásban és heti óraszámában. Viszont egy munkavégzés közben történt közlekedési baleset esetén előbbinél munkabalesetként tartják nyilván és a munkajogi kártérítésen keresztül a társadalombiztosítási baleseti ellátásig mindenre jogosulttá válik a munkavállaló, addig utóbbi esetben egyéni vállalkozóként a saját költségén kell állnia a baleset következményeit.

Az egyes tagállamok azonban még a platformokon belül is különbséget tesznek a munkát végzők között, azaz a crowdwork és az applikációs munkát végzők között. Utóbbiak esetében például Svédország munkavállalóknak ismeri el őket, Ausztriában és Németországban pedig vegyesen van, aki munkavállalóként, van, aki egyéni vállalkozóként van foglalkoztatva.⁴⁶⁴

A szociális szabályozás nehézségeitől függetlenül ez a fajta foglalkoztatás rendkívül előnyös lehetőséget biztosít, például a COVID-19 világjárvány alatt a hirtelen munka nélkül maradt emberek esetében. Egy 2020-ban végzett kutatás során megfigyelték a COVID-19 világjárvány és a platform munka kapcsolatát, majd azt látták, hogy erre az ágazatra pozitív hatással volt a járvány miatt kialakult helyzet.⁴⁶⁵

Jelenleg is megélhetést biztosít azon munkavállalók számára, akik hátrányosabb helyzetben jelennek meg a munkaerő-piacon, ilyenek tipikusan a nők, az idősebb dolgozók, a tanulók vagy a migránsok. Ezek az új lehetőségek sokkal rugalmasabb szabályozást biztosítanak a szerződő felek részére, mint az általános, „rendes” munkaviszony esetében,⁴⁶⁶ azonban látható, hogy számtalan olyan garancia hiányzik e mögött a jogviszony mögött, ami egy munkaviszony esetében megtalálható.

A platformok magyarországi helyzetéről készült felmérés alapján a COVID-19 világjárvány alatt elsősorban a „location based platform”/applikációs platformok profitáltak a munkaerő szempontjából, ugyanis a különböző gazdasági intézkedések- állami korlátozások, vagy munkáltatói munkarend módosítások, bezárások, karantén stb.- eredményezték a nagy számú érdeklődést ezen munkák iránt. A leginkább elterjedt platformokká a Bolt taxi szolgáltatás és a Wolt ételkiszállító applikáció váltak.⁴⁶⁷

Az egyes kutatások vizsgálata szerint pl. a „crowdwork” munkavállalói három csoportba sorolhatók:

- a) akik más jövedelemmel is rendelkeznek, így tipikusan a nyugdíjasok, diákok;
- b) akiknek ez a kizárólagos jövedelemforrásuk, de
- ba) képzettek és átmeneti megoldást jelent ez a munka, vagy
- bb) fő foglalkozásként végzik, nincs is más lehetőségük;
- c) akik ki vannak zárva a munkaerő-piacról fogyatékoságuk vagy más tulajdonságuk miatt.⁴⁶⁸

Ezt mutatja a magyar kutatás is, amiben a kutatók hat interjút készítettek a Wolt platform futáraival, akik közül 5 férfi volt és 1 nő. A dolgozók életkora 22-45 éves korig terjedt, a legtöbbször magasan képzett (diplomások) személy és az európai felmérések eredményéhez hasonlóan közöttük is van olyan, aki teljes állásban ezt a tevékenységet végezte és van, aki egyetem mellett vállalt munkát. Többségükben KATA-s vállalkozóként dolgoztak a vállalatnak, tehát itt sem munkaviszonyban

⁴⁶⁴ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 38.o.

⁴⁶⁵ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 25.o.

⁴⁶⁶ ILO: Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe, 2021., 13.o.

⁴⁶⁷ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 7.o.

⁴⁶⁸ Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1., 37.o.

valósult meg a foglalkoztatás. Az interjú alanyok a rugalmas munkaidőt és a COVID-19 világjárvány alatti lezárások miatti munkahely elvesztést/szünetelést jelölték meg válasznak arra a kérdésre, hogy miért választották ezt a munkát.⁴⁶⁹

Véleményem szerint a platform és a foglalkoztatottak közötti jogviszonyra vonatkozó szakirodalom meghatározó részét képezi a Nagy-Britannia bírósága által hozott határozat, amelyben az Uber sofőrjeit munkavállalónak minősítette. A bíróság megállapítása szerint azzal, hogy az applikációba való bejelentkezést követően a sofőröknek a vállalat irányítása szerint kell eljárniuk, az utasaikat nem választhatják ki, összesen 10 másodpercnyi idejük marad elfogadni a felajánlott fuvar lehetőséget, hogy a pénzt meghatározott időszakonként számolják el, illetve rendszeresen ellenőrzik a tevékenységüket, mind olyan elemek, amelyek azt bizonyítják, hogy munkaviszony áll fenn a két fél között, nem pedig egyéni vállalkozói, vagy egyéb jogviszony. Ezen ítélet értelmében az Uber köteles munkáltatóként minden jogot biztosítani a munkavállalói számára.⁴⁷⁰

Spanyolországban is született bírói ítélet a munkaviszony és az egyéni vállalkozói jogviszony megállapítása érdekében. Az ítéletben a bíróság két komponenst vizsgált és különböző indikátorokat határozott meg. Az egyik indikátor a más számára történő munkavégzés, illetve a másik indikátor a vállalatától való függés. Fontos vizsgálati szempontnak tartotta a bíróság, hogy a munkáltató osztja be a munkavállaló idejét, illetve a munkáltató határozza meg a termékek/szolgáltatások árát az ügyfelek felé, továbbá azt a bért/összeget és az abból levonandó „közvetítői díjat”, amelyet a dolgozóknak fizet. A munkaviszonyra jellemző továbbá, hogy a munkáltató biztosítja a telephelyet/munkahelyet/munkakörnyezetet a munkavállaló számára.⁴⁷¹

A platform munkavégzésben résztvevő felek számára rendkívül kedvező/kényelmes ez a fajta rugalmasság, mint a saját időbeosztás, azonban ennek a foglalkoztatásnak vannak bizonyos elemei, amelynek szabályozása munkajogi szempontból nehézséget jelenthet. Míg az időbeosztásra megvan a hagyományos munkajog által alkalmazandó rendszer, addig a munkabeosztást elkészítő algoritmusra vonatkozóan nem találunk előírásokat. A Copenhagen Economist kutatói szerint azonban a hagyományos munkajog alkalmazásának hatására elveszthetné épp azt a rugalmas jellegét, amely miatt jelenleg a legtöbb foglalkoztatott ezt a lehetőséget választja.

Összességében megállapíthatjuk, hogy ezek a személyek, akik a platform munkavégzésben vesznek részt, valamennyi olyan jogág peremterületén vannak jelenleg, amelyek egy munkavállaló számára ma megfelelő jogokat és biztonságot jelentenek. A fentebb írtak alapján a szakma sem ért egyet abban, hogy teljesen új területről, vagy pedig a munkaviszony egy újabb atipikus formájáról van szó, azonban az megállapítható, hogy a munkajog jelenlegi szabályai nem vonatkoznak erre a fajta munkavégzésre. Ezáltal a munkát végzők elesnek olyan fontos garanciáktól, mint a munkajogi alapelvekben lefektetett szabályok, a munkavédelmi követelmények érvényesülése, a munkáltató objektív kártérítési felelőssége stb.

6.6. Az új munkavégzési formák munkavédelmi aspektusai és kihívásai

A platformokon foglalkoztatottakat *munkavédelmi és munkajogi szempontból is több és nagyobb kockázat éri*, mint a munkajogviszonyban lévő munkavállalókat. Valamennyi platform munkánál fennáll a bizonytalan jövedelem, azaz nincs egy előre látható, kiszámítható jövedelemforrás, kizárólag annyi pénzt keres, amennyit az adott időszak alatti teljesítményéért kap. Ezen munkavégzési formáknál azonban nagyon gyakori a nagyon hosszú, nem korlátozott munkaidő és jellemző a rendszertelen munkavégzés. Ezen felül hátrányt jelent az online értékelés is, hiszen a munkát végző rossz értékelése esetén kevesebb munkát kap és jövedelemtől eshet el.

A legtöbb platformnál dolgozóról elmondható, hogy rosszak a munkakörülményei (személytelen munkavégzés, saját eszköz használata, a munkához való hozzáférés bizonytalansága és „ad hoc” jellege, a külső véleménynek való kiszolgáltatottság) és kirívóan alacsony a bérezésük. Értékeléseiket nem vihetik magukkal egy másik platformra, hiszen azok arra a bizonyos

⁴⁶⁹ Csaba Makó-Miklós Illésy: Platform Work in Hungary: A Preliminary Overview 2020., letölthető: http://real.mtak.hu/131439/1/Konyv_NKE.pdf

⁴⁷⁰ Aslam and Farrar vs Uber Case 2202550/2015

⁴⁷¹ European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions 41.o.

tevékenységükre szoltak, amelyet az adott cégnél végeztek.⁴⁷² A bizonytalanság rendkívül erős tényező ebben a jogviszonyban.

A *bizonytalan munka* (*precarious work*) olyan fogalom, amelynek nincs általánosan elfogadott meghatározása egész Európában. Ennek ellenére széles körben elismerik, hogy ezzel az összetett jelenséggel foglalkozni kell, tekintettel annak sokrétű jellegére.⁴⁷³

Olsthoorn (2014) a bizonytalan foglalkoztatás három összetevőjét különbözteti meg:

- bizonytalan foglalkoztatás (például határozott idejű szerződések és munkaerő-kölcsönzés);
- nem támogató jogosultságok (azaz kevés jogosultság a jövedelemtámogatásra munkanélküliség esetén);
- kiszolgáltatott munkavállalók (azaz kevés egyéb megélhetési forrás, például pénzügyi eszközök vagy jelentős jövedelemmel rendelkező partner).

A bizonytalan foglalkoztatás e három jellemző kereszteződéseként határozható meg, ami olyan kiszolgáltatott munkavállalókhoz vezet, akik bizonytalan munkahellyel és kevés jövedelemtámogatásra való jogosultsággal rendelkeznek.

A Bizottság által a "Bizonytalan munka európai csökkentése a szociális párbeszéd révén" című kutatási projekt részeként megrendelt 2016-os jelentés hangsúlyozta, hogy a foglalkoztatás minden formáját veszélyeztethetik a rossz munkakörülmények és a bizonytalanság, amely a gazdasági és szociális védelmi rendszer "védelmi hiányosságaiából" ered. Ezek közé tartoznak a foglalkoztatási jogok, a szociális védelem, a képviselő és a jogok érvényesítésének hiányosságai.

Annak ellenére, hogy *nincs elfogadott definíció a bizonytalan munka kérdése európai szinten is érdeklődésre tart számot*. Az Európai Parlament 2017 júliusában állásfoglalást fogadott el a munkakörülményekről és a bizonytalan foglalkoztatásról. Az állásfoglalás a bizonytalan foglalkoztatást a következőképpen határozta meg: "olyan foglalkoztatás, amely nem felel meg az uniós, nemzetközi és nemzeti normáknak és jogszabályoknak és/vagy nem biztosít elegendő forrást a tisztességes élethez vagy a megfelelő szociális védelemhez".

Az állásfoglalás felszólítja az Európai Bizottságot és az EU tagállamait, hogy lépjenek fel a bizonytalan foglalkoztatás - beleértve a be nem jelentett munka és a színlelt önfoglalkoztatás - ellen annak biztosítása érdekében, hogy a munkaszerződések minden típusa tisztességes munkakörülményeket biztosítson, megfelelő társadalombiztosítási fedezettel, összhangban az ILO tisztességes munkára vonatkozó menetrendjével, valamint európai szinten az EU működéséről szóló szerződés 9. cikkével, az EU Alapjogi Chartájával, és az Európai Szociális Chartával. Az állásfoglalás tudomásul veszi az Eurofound Európai Munkaügyi Kapcsolatok Szótárának atipikus munkáról szóló bejegyzését is, amely az olyan munkaviszonyokra utal, amelyek nem felelnek meg a teljes munkaidős, rendszeres és határozatlan idejű, egyetlen munkáltatóval hosszú időn át tartó, teljes munkaidős, rendszeres és határozatlan idejű foglalkoztatás standard vagy tipikus modelljének. Az európai és nemzeti szintű politikai döntéshozók fő aggodalma a munkakörülményekre gyakorolt negatív hatás, mivel elismerik, hogy ezek a munkakörök nem biztosítják a munkavállalók számára azt, amit egy "jó munkának" nyújtania kellene: nevezetesen a készségek elismerését és fejlesztését, valamint megfelelő - különösen pénzügyi - forrásokat a megélhetés és a foglalkoztathatóság fejlesztése érdekében.

A bizonytalanság, a folyamatosan ismétlődő munka, a túlzott rugalmasság pedig maguk után vonják a munkavédelmi szempontból magasabb pszichoszociális megterhelést lehetőségét.⁴⁷⁴ A magyar kutatásban résztvevő futárok mindegyike megjelölte negatívumként a bizonytalanságot, a kiszolgáltatottságot.⁴⁷⁵

⁴⁷² Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai, *Iustum Aequum Salutare*, XV. 2019/1., 47.o.

⁴⁷³ Eurofound (2018): *Precarious work* <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/91840>

⁴⁷⁴ European Economic and Social Committee: *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions* 10.o.

⁴⁷⁵ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: *Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences*, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 13.o.

Szinte már köztudomású tény, hogy a *stressz egyre nagyobb mértékben és egyre különbözőbb formákban van jelen a munkavállalók életében*. Ugyanakkor témánk szempontjából kiemelendő tény, hogy az új munkavégzési formákban dolgozó munkavállalók számára újszerű stresszforrások jelentek meg.

Figyelemre méltóak azon jelenségek, miszerint a platform alapú munkát végző munkavállalók teljesítményét egy algoritmus működtette algoritmus folyamatosan értékeli a platform nyújtotta szolgáltatást az igénybe vevő ügyfelek visszajelzései, értékelései alapján.

A munkavállaló által elvégzett munkáért nyújtott ellenszolgáltatás (fizetés), illetve a munkához jutás esélye is folyamatosan ezektől az ügyfélértékelésektől függ. Ilyen munkavégzés például a platformon keresztül vállalt taxiszolgáltatás vagy csomag-, illetve ételkiszállítás.

Az EU nagy részében a demográfiai kihívások egyre nagyobb problémát jelentenek. A munkaerő és tőke szabad áramlása magával hozta a migráns munkaerő arányának fokozatos emelkedését. Az átlagéletkor emelkedésével és a születésszám csökkenésével párhuzamosan folyamatosan növekszik az idősebb korosztályok aránya a teljes népességben. Összekapcsolva ezt a két körülményt, az EU-ban a bevándorló munkaerőnek fontos szerepe lehet a jóléti modellek támogatásában. Az EU 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete, a Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában (*Brüsszel, 2021.6.28. COM (2021) 323 final*) maga is céljai között nevezi meg a munka adaptálását az idősödő munkaerő megváltozott kapacitásához, továbbá annak megvizsgálását, hogy hogyan lehet az életpályát, a karrierutat meghosszabbítani és az idősekhez igazítani.

A demográfiai változások kérdésének elemzéséhez szorosan hozzátartozik a nők és a sérülékeny csoportokba tartozó munkavállalók helyzetének vizsgálata is. Ennek hangsúlyozása már csak azért is különösen fontos, mert az új munkavégzési formák gyakran hozzák magukkal a munkavédelem pozíciójának gyengülését, ami egyes munkavállalói csoportok számára még kiszolgáltatottabb helyzetet teremt.

A legtöbb Európai országban a nők dolgoznak nagyobb arányban az egészségügyi ágazatban, a szociális szektorban vagy az oktatásban. A COVID-19 világjárvány miatti biológiai kóroki tényező okozta foglalkozási megbetegedések vagy - egyes országokban - munkabalesetek, ezért is érintették a nőket jóval nagyobb arányban ezekben a szektorokban. Ezekben az ágazatokban egyébként a mozgásszervi megbetegedések és a pszichoszociális kóroki tényező előfordulása számítanak a legnagyobb kihívásnak, amelyek legalább részbeni megoldásában szerepet játszhatnak a technológiai megoldások (például korszerű betegmozgató berendezések, ergonómiai megoldások alkalmazása).

A munka jövőjének formálásában a fiatal munkavállalóknak nagyon fontos szerepük van. Ugyanakkor éppen a fiatal munkavállalók azok, akiknél sok esetben még nem alakultak ki a megfelelő készségek, gyakran pedig még hiányzik a megfelelő képzettség is. Az új munkavállalási formák önmagukban is nehezen megragadhatók, szabályozatlanok és dinamikusan változnak, azért a fiatalok megfelelő képzettségének és jártasságának eléréséhez szükséges oktatási anyagok összeállítása, gyakorlat biztosítása különösen nagy kihívást jelent. A fiatal munkavállalók azonban munkavédelmi szempontból továbbra is a kiszolgáltatott munkavállalói csoportok közé tartoznak, és ezt a kiszolgáltatottságot csak tetézi, hogy az új munkavégzési formák sok még ismeretlennek számító olyan kockázattal járnak, amellyel a fiatalok csak később találkoznak majd a karrierútjuk során.

Az atipikus munkavégzési formák terjedése, az új technológiák különböző csoportok általi elsajátítása során különbséget eredményeznek majd a képességekben, a kvalifikációban és a bevétel mértékében is. Mindezek egyenlőtlenséget eredményeznek majd a legkiszolgáltatottabb munkavállalói csoportok munkakörülményeiben is.

Az új munkavégzési formák *új utakat és eszközöket hoznak a munkaszervezésben* is, ami bonyolult munkáltató és munkavállaló kapcsolatot eredményez. Sajnos megfigyelhető a munkaerőpiacon az individualizálódás és ennek kísérő jelensége a *munkavédelmi kockázatok individualizációja* is. A szeparált, egyéniesített munkavégzés (például platformgazdaság) sok esetben azt hozza magával, hogy a munkavállalók egyéni vállalkozási vagy valamilyen más egyedi formában végzik a tevékenységüket, aminek következtében általában is megfigyelhető jelenség az

EU-ban a munkavállalók szervezettségének fokozatos csökkenése. A hagyományos szociális partnerek jelenléte, elfogadottsága vagy mozgástere nehézkessé válik az új munkavégzési formákat érintően. Ez azt is jelenti, hogy azok a kollektív szerződések is veszélybe kerülhetnek, amelyek hatással vannak a munkavédelem területére.

Ezek a jelenségek a bizonytalanabbá váló munkafeltételekkel és azzal állnak összefüggésben, hogy a feketemunka, az adóelkerülés stb. még mindig számottevő mértékben vannak jelen és ennek egyenes következménye, hogy negatív hatást fejtenek ki a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre is.

Az újszerű technológiai megoldások már a jelenben is nagyfokú rugalmasságot biztosítanak a munkavállaló és a munkáltató számára (például távmunka), amely egyes atipikus munkavégzési formák további terjedésével a megkötések még további lazulását is eredményezik majd a jövőben (például digitális nomádok). Ez azonban a gyakorlatban sokszor azt jelenti, hogy a munka elvégezhető a nappaliban, konyhában és hálósobában, és sajnos tényleg nehéz megszabni az ilyen munkavégzés határait, mert a munkavállaló belátására van bízva, hogy milyen pozícióban végzi a munkáját. Mindennek természetesen egészségügyi következményei is lehetnek (például a nem megfelelő testtartás miatt váz- és izomrendszeri megbetegedés) és hatással lehetnek a munkavállaló jóllétére is azáltal például, hogy konfliktus alakul ki a munka és a családi élet között. Ezek a következmények természetesen további hatással is bírnak. Példának okáért munkavédelmi jelentőségük is lehet, ugyanis megfelelő szabályozás hiányában ezen megbetegedések foglalkozási eredete nem, vagy csak nehezen bizonyítható, vagy igazolható és ez végső soron kihat a társadalombiztosítási ellátásokra is.

A hosszú munkaidőnek és a műszakos munkának az egészségkárosító hatásaival már sok kutatás vagy tanulmány foglalkozott. Az új technológiák, a munkavállalók és munkáltatók között létrejövő munkavégzésre irányuló különböző jogviszonyok új formái együttesen olyan helyzeteket teremtenek, ahol a munkaidő kontroll alatt tartása vagy monitorozása is óriási kihívást jelent. A globalizáció egyébként is mindinkább oda vezet, hogy 24 órás társadalommá válunk, ahol teljesen felborul a munkaidő-szabadidő egészséges beosztása. Ugyanakkor az új technológiai megoldások lehetővé teszik, hogy a munkavállaló csak „on demand”, azaz csak igény szerint dolgozzon. Terjedőben vannak azok az individuális megállapodások is, amikor a munkavállaló a tripartit megállapodásokban rögzítetteknél is hosszabb munkaidőben állapodnak meg.

A munka világának változására ható további jelenségeként azonosítható az EU-ban az irodai terek bérleti díjának folyamatos emelkedése, ezért a munkáltatók egyre inkább a *nyitott terű irodák* (open office) és a *kiterjesztett otthoni munkavégzés irányába lépnek*. Ez érinti a pszichoszociális és ergonómiai kockázatot éppúgy, mint a munkaszervezést, a biológiai kóroki tényezők elleni védekezést vagy a produktivitást. Az open office és az otthoni munkavégzés rövid távon költségmegtakarítást jelent, de hosszú távon munkavédelmi szempontból káros következményei is lehetnek.

Ezen felül hosszú távon várható a fizikai munka visszaszorulása is, ami ugyancsak abba az irányba hat, hogy növekszik az üléssel, ideértve a képernyő előtti üléssel töltött idő. Ezek a változások károsan érinthetik a munka-magánélet egyensúlyt, pszichés és mozgásszervi rendellenességeket, szemproblémákat okozhatnak, de okai lehetnek elhízásnak, magas vérnyomásnak és cukorbetegségnek is.

A távmunka és a home office intézménye különböző mértékben volt jelen a különböző országokban. A COVID-19 világjárvány hatására azonban gyakorlatilag egyik napról a másikra kellett munkavállalók millióinak áttérnie az otthoni munkavégzésre, mely a munkavédelmi kihívások szempontjából új tényezőkre világított rá. Addig soha nem látott mértékben érintett lett a munka és a magánélet sérülékeny egyensúlya, és felüttették olyan újszerű jelenségek is a fejüket, mind a *munkavállalók elszigetelődése, elmagányosodása*, amely a pszichoszociális kóroki tényező fokozott jelenlétére utal, ez pedig a munkahelyi egészségvédelem jelentőségére egy újabb aspektusból hívja fel a figyelmet. Ezek a tényezők a platform alapon munkát végzőket is jellemezhetik.

A COVID-19 világjárvány rámutatott arra is, hogy mennyire felkészületlen volt mindenki a humán járványok munkahelyi kezelésére. Ez különösen kritikusnak bizonyult az egyéni védőeszközök, az

egészségügyi ágazatra vonatkozó kockázatértékelések nem megfelelősége, a home office terén, vagy a *különböző hatóságok együttműködésének hiányában* érhető tetten.

A munkáltatók a különböző állami intézményeknél sokkal gyorsabb ütemben találtak megoldásokat a termelés fenntartására, a leállások elkerülésére (például lázmérés, maszkviselés, eltolt műszakok bevezetése, paravánok alkalmazása, fokozott fertőtlenítés).

6.6.1. Az atipikus, különösen a digitalizáció által érintett foglalkoztatási formákkal kapcsolatosan azonosított munkavédelmi kihívások

Az Eurofound kutatása szerint a *platform munka, az alkalmi munka, a digitális nomádok és az utalvány alapú munka* van leginkább kitéve a munkavédelmi szabályoknak való meg nem felelésnek.

A digitális platformmunka keretében végzett tevékenységek kockázatai és veszélyei a hagyományos munkaerőpiachoz nagymértékben hasonlóak, de a *digitális platform sajátosságai súlyosbítják ezeket a kihívásokat*. Ilyen kihívások például a foglalkoztatási státusz bizonytalansága; az algoritmus által vezérelt menedzsment és állandó digitális felügyelet; a szakmai elszigeteltség felerősödése, a munka-magánélet egyensúly felborulása, a szociális támogatás hiánya; és a munkával való ellátottság és a jövedelem bizonytalansága. A bizonytalan munkajogi státusz következtében a platformon munkát végzők nem tartoznak a munkavédelem védőernyője alá sem (pl. hiányzik a munkát végzőket érő kockázatok felmérése, az esetlegesen szükséges egyéni védőeszközök biztosítása, az orvosi alkalmasság vizsgálata).

Nehézséget okoz továbbá a platform munkaerő azonosítása és a kapcsolatfelvétel velük, ezért gondot jelent a megelőző intézkedések végrehajtása, tájékoztató kampányok vagy akár képzések lebonyolítása is.

A platformmunka általában ideiglenes, rövid távú megbízások sorozatából áll, ami sem karriert, sem stabil jövedelmet nem garantál. A legtöbbjük esetén senki sem ellenőrzi, hogy mennyi munkát végeznek el, vagy mennyit keresnek feladatonként. A munka ellenértékét általában a platform vagy az ügyfél határozza meg. Ha a platformon dolgozók döntenek az árat, akkor jellemzően egymás alá íérnek a munka megszerzése érdekében.

Az európai gazdaságban általános jelenség a *munkaerő egyre idősebbé válása*, és ezzel párhuzamosan a legtöbb országban alacsony születésszám figyelhető meg. Ennek eredménye a munkában töltött idő meghosszabbodása. Nem meglepő ezáltal, hogy egyre több ország tűzi célul az egészségben, így a munkában eltöltött élethevek számának növelését.

Azon jelenségek közé, amelyek a munkaerő tekintetében kihívást jelentenek az EU-ban, felzárkózik a *munkaerő migrációjának jelensége* is. A migrációt a munkaerő szabad áramlása, a természeti jelenségek és a fegyveres konfliktusok hozták elsősorban. A migráció etnikai, vallási, nemzeti sokszínűséget eredményezett, ráadásul a különböző munkavállaló csoportok képességbeli, képzettségbeli sokszínűsége is nagyobb, mint bármikor korábban. A migrációval érkező munkavállalói csoportok mellett egyre nagyobb szükség lenne, hogy a sérülékeny csoporthoz tartozó munkavállalókat is minél nagyobb mértékben be lehessen vonni a munkaerőpiacra, amihez természetesen többszintű intézkedések meghozatala szükséges (például rugalmas munkaidő, adaptált munkakörnyezet).

A digitalizáció egyszerre lehetőség és kihívás, különösen a sérülékeny csoportok számára. Segíthet a munkaidő, munkafeladat és munkahely egészségesebbé és biztonságosabbá tételében és meg is nehezítheti ezt a folyamatot.

Az *algoritmikus menedzsment* a munka kiosztására, figyelemmel kísérésére és értékelésére szolgáló algoritmusok használatát jelenti. Magában foglalja a platform munkás folyamatos nyomon követését (például GPS, képernyő átvétel), a teljesítmény folyamatos értékelése, például ügyfélértékelések, statisztikák révén emberi beavatkozás nélküli, nincs lehetőség tárgyalásra, visszajelzésre; az algoritmus működésével kapcsolatosan nincs átláthatóság sem. Példának okáért a platform munkához használt algoritmusok diktálják, hogy hogyan kell szervezni és menedzselni a munkát, miközben a felhasználók egyáltalán nem részei a fejlesztésnek, nem tudják biztosítani a munka-magánélet egyensúlyt, a munkaidő betartását és a munkavédelmi követelmények

érvényesülését. A platform gazdaságban dolgozók algoritmusnak vannak kiszolgáltatva még a munka megszerzésének lehetősége, a munka díjazása, és még a megszerzett munka mennyisége vonatkozásában is.

A digitalizáció és az új technológiák teszik lehetővé az olyan platformok működését, ahol a szolgáltatást igénybe vevő választja a mesterembert (például asztalost, riasztószerelőt, vízvezetékszerelőt, festőt stb.) de ez egyben olyan jelenségeknek is táptalaja, mint például a számla nélküli fizetés. Ez sok esetben nemcsak adóelkerülést jelent, hanem *a szervezett munkavégzés hiányát és egyben a munkavédelmi követelmények érvényesülését is kizárja*.

Az EU egy szakértői csoportja tanulmányában rögzítette, hogy *az AI-nak munkavédelmi kihívásai* is vannak (például lelki egészségre gyakorolt hatás, magánéletre gyakorolt hatás, átláthatóság, adatbiztonság, gépek viselkedésének hatása).⁴⁷⁶ Az AI használatát illetően az EU jogi szabályai egyelőre nem adnak kellő védelmet, mert csak azokra a termékekre van szabályozás, amelyekbe beépítésre kerül AI, de magára az AI-ra vonatkozóan még nem kerültek elfogadásra szabályok. A munkavégzést érintő digitalizáció olyan szoftvereket és algoritmusokat jelent automata gépekben, robotokban, AI-ban, alkalmazásokban, 3D nyomtatókban, melyek információtechnológiával, kommunikációval, programozással is foglalkozó szakemberek által készülnek. Ennek okán a kivitelezés, az értékelés és döntéshozatal során nem érvényesülhetnek munkavédelmi. Ráadásul az ilyen programok, így különösen a platformok algoritmusainak működését csak a készítő ismeri, és a forráskódokhoz is csak ő fér hozzá. Az AI-hoz, a különböző programokhoz még a munkavédelmi hatóságok sem férhetnek hozzá.

A platformok általában nem rendelkeznek a munkavédelemmel kapcsolatosan előírásokkal, de úgy tűnik egyes platformokon már van baleset vagy sérülés esetére eljárásrend, illetve már kínálnak önkéntes biztosításokat. Egy szakértői felmérés alapján az Európai Bizottság 177 intézkedést vagy kezdeményezést azonosított az EU-27 országában, az Egyesült Királyságban, Norvégiában és Izlandon, amelyek a digitális platformok munkáját célozzák. Ezek a kezdeményezések leginkább a digitális platformon dolgozók foglalkoztatási státuszához, képviseléséhez, keresetéhez és szociális védelméhez kapcsolódnak (Európai Bizottság, 2020).

Pszichoszociális kockázatok

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (a továbbiakban: EU-OSHA) által azonosított egyik online platform munkafajta az *online tartalom felülvizsgálata*. A tartalomvizsgálat magában foglalja a felhasználók által generált tartalmak (mint például szöveg, kép, videó, illegális vagy visszaélésszerű tartalom) szűrését előre meghatározott szabályok alapján, hogy ez a tartalom online maradhat-e, vagy sem. A fő fizikai kockázatok itt is megegyeznek a képernyős munkahelyekkel kapcsolatos kockázatokkal (például a túlzott képernyőhasználat, ergonómiai problémák, hosszan tartó ülés). A fő pszichoszociális kockázatok is hasonlóak az előbbiekhöz, mert gyakori az elszigeteltség, túlzott munkaterhelés, vagy éppen az időkényszer. Ezen felül épp a tartalom ellenőrzése adja a további kockázatokat, mint például visszaélésnek és illegális tartalomnak való kitettség stb.

Másik fajta azonosított online platform munka a *programozás*, amely magában foglalja tesztelés folyamatát is. Ide tartoznak például web- és multimédiás fejlesztők, szoftverfejlesztők és alkalmazások programozói. A fő fizikai kockázatok az ergonómiai kockázatokból erednek (például hosszan tartó ülés, túlzott képernyőhasználat). A fő pszichoszociális kockázatok az elszigeteltség, a túlzott munkaterhelés és időkényszer stb.

A digitalizáció miatt a már egyébként *is növekvő számú home office-ban* dolgozó munkavállalóhoz képest a COVID-19 világjárvány hatására még jelentősebb mértékben megugrott a távolról dolgozók száma. Csakhogy az Eurofound egyik beszámolója szerint, akik otthonról dolgoznak, több időt töltenek a munkavégzéssel, mint bejáró munkatársaik. Jellemző, hogy *a munka feletti kontroll hiánya miatt nagyobb felelősség hárul magára a munkavállalóra* növelve ezzel a pszichés

⁴⁷⁶ European Commission. Policy and Investment recommendations for trustworthy AI. 2019. https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60343

*terhelést. Növekszenek az ergonómiai kockázatok, felerősödhet az elszigeteltség érzése, a stressz és a családi konfliktusok száma.*⁴⁷⁷

A COVID-19 világjárvány idején ezek a problémák tovább súlyosbodtak a távmunka széles körű, robbanásszerű elterjedésével. Jellemzővé vált a hosszabb munkaidő, az online munkavégzés elhúzódása, vagy akár a munka és a magánélet határainak összemosódása, vagy egyes esetekben az elszigeteltség érzésének kialakulása. A szellemi munkát végzőket hajlamossá teheti a munkamániássá válásra, ami kevés szabadidőt, túlzott elkötelezettséget, és a folyamatos online létet eredményezheti. A munkavállaló ebben az esetben folyamatos készenlétben van, nem tud pihenni és a munka-magánélet egyensúly teljesen felborul.

A fő pszichoszociális kockázatok a túlzott munkaterhelés, a hosszú munkaidő, az elszigeteltség, de akár verbális bántalmazás és zaklatás is. A pszichoszociális kockázatokkal illetően kiemelendő, hogy előfordul az ügyfelekkel való közvetlen, akár otthoni kapcsolattartás, mely sok stresszel járhat. A stresszt eredményezheti továbbá a feladatok elosztása, felügyelete, értékelési módja, a platform munkavállalóinak működési körülményei (például információtúterhelés, esetleg a rövid időn belüli vagy túl hosszú időre szóló rendelkezésre állás).

Attól való félelem miatt, hogy ha nemet mondanak egy ügyfélnek, negatív értékelést kaphatnak, a platform munkavállalói elfogadhatnak olyan munkát, amelyre nem rendelkeznek képesítéssel vagy tapasztalattal, vagy szükségtelen kockázatot vállalhatnak. Előfordul, hogy a platformok olyan ösztönzőre támaszkodnak, amelyek célja, hogy motiválják a platformon dolgozókat, hogy hosszabb ideig álljanak rendelkezésre (például arra ösztönözhetik a dolgozókat, hogy maradjanak online a kijelentkezés helyett), hogy gyorsabban dolgozzanak (például fizetés a szállítások száma alapján, nem pedig a ledolgozott óra alapján).

Egyes nem online munkát végzők erőszakkal, zaklatással és visszaélésekkel szembesülhetnek, és bűncselekmények áldozatává is válhatnak (például sofőr, taxisofőr, kézbesítő, futár).⁴⁷⁸ Az online térben dolgozók pedig internetes zaklatásnak lehetnek kitéve.

Az algoritmikus menedzsment alkalmazása aláássa a platform dolgozóinak autonómiáját, ami kimerültséget, szorongást és stresszt okozhat, ill. negatív hatással lehet a platformon dolgozók egészségére és jóllétére. A platformok sokszor szándékosan visszatartanak információkat, (például a címet, ahová a csomagot kézbesíteni kell, és a platformon dolgozók számát, akik versenyeznek ugyanazért a feladatért) ami ahhoz vezethet, hogy a platform dolgozói nyomást éreznek magukon, ami egészségügyi kockázatot jelenthet. További kihívások a munka individualizálása, a szakmai elszigetelődés, a munka és a magánélet közötti konfliktusok és a társadalmi támogatás általános hiánya.

Gyakori probléma a sok fizetés nélküli „állásidő”, a kiszámíthatatlan és szabálytalan munkabeosztás, a szakmai identitás és az értelmesnek érzett munka hiánya. Mindez alvási problémákat, kimerültséget, stresszt, depressziót, kiégést, magányt, a munkával és magánélettel való általános elégedetlenséget okozhat.

Széles körben terjedő jelenség – különösen a platform alapú munkavégzés esetén a *munkavállalók folyamatos megfigyelése* (például kamerák, szenzorok). A megfigyelés általában véve kedvező hatással lehet a munkabiztonságra, a veszélyhelyzetekben való reagálás sebességére, termelékenységére, egészségmonitorozásra, de kedvezőtlené is válhat például adatok nem megfelelő gyűjtése és felhasználása, továbbá a személyes tér állandó kontroll alatt tartása révén. Eszköze lehet a teljesítmény értékelésének is, ami a munkavállaló számára indokolatlanul nagy stresszt okozhat, főleg, ha az egyes munkavállalók folyamatos összehasonlítására is használják a megfigyelés, adatgyűjtés eredményét. Ez adott esetben odáig is terjedhet, hogy a munkavállaló fizetése vagy az általa megkapott munkák száma is ettől a folyamatos értékeléstől függ. Ez a munkavállalót szélsőségesen kiszolgáltatottá teszi. Ezen felül a számítógépeken elhelyezett programok (például pislogásra, szünetre figyelmeztető) elvileg arra hivatottak, hogy a dolgozó egészségének védelmét szolgálják, gyakorlatilag azonban alkalmasak a munkavállaló megfigyelésére, sőt adott esetben zaklatására is.

⁴⁷⁷ Eurofound: COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

⁴⁷⁸ Eurofound, 2018; ILO 2021

Kutatások ugyanakkor azt igazolják, hogy egyre több embernek jelent megélhetést biztosító jövedelmet a platformmunka. *A platformmunkában viszont kevés vagy egyáltalán nincs lehetőség a készségfejlesztésre képzés és a szakmai előmenetel révén. Ez megterhelő, és rosszabb lelki és fizikai egészségre vezethet.*⁴⁷⁹

Fizikai kockázatok

Az online és az offline platform munkának teljesen eltérő veszélyei vannak. A platformmunka sokszor olyan veszélyesnek minősülő ágazatokat érint, mint amilyen például a közlekedés (például Uber taxiszoftvert használó taxisok). Ezen tevékenységek speciális képzettséget vagy képességet igényelhetnek, a platformok ugyanakkor sokszor nem ellenőrzik ezeknek a képességeknek vagy képzettségeknek a meglétét. A platformon végzett munka igényelhet továbbá a hagyományos munkavégzéstől teljesen eltérő készségeket is. Ez a hagyományos munkavégzéshez képest gyakran extra ismereteket és erőfeszítéseket is igényelhet (például egy digitális fiók létrehozása, internetes keresés vagy kommunikáció az ügyféllel). Az extra kihívásokhoz társulhatnak extra kockázatok is.

Ha a platformmunkához nem kizárólag online, hanem helyszíni munkavégzés is tartozik, úgy a pszichoszociális és a fizikai kockázatok egyaránt megjelenhetnek. A helyszínen végzett munkák olyan sokfélék lehetnek, hogy nehéz a kockázatokról egy megfelelően részletes listát összeállítani (például a takarítók vegyszerek hatásának, nedves padlón való elcsúszásnak lehetnek kitéve; a mesteremberek fizikai tényezők, veszélyes anyagok, ergonómiai tényezők hatásának lehetnek kitéve; a sofőrök, taxisok a fáradtság miatt balesetet szenvednek, vagy telefonjuk elvonhatja a figyelmüket, előfordul, hogy megszegik a közlekedési szabályokat stb.) A helyszínen dolgozó platformmunkások fizikai erőszaknak, zaklatásnak is ki lehetnek téve, bűncselekmények áldozataivá is válhatnak. Gyakran ki vannak téve az időjárás vagy a közlekedés, a forgalom hatásainak is stb.

A csomagkézbesítés általában csomagok szállítását jelenti egy munkavállaló által motoros vagy nem motorizált járművel. A csomagkézbesítés abban különbözik az áruszállítástól, hogy a csomagok általában kisebbek és könnyebbek. A csomagkézbesítési munka fő fizikai kockázata az ergonómiai kockázatok, a balesetek, megcsúszások, elbotlások és elesések, érheti a munkavállalókat munkahelyi erőszak, ki lehetnek téve szélsőséges időjárási hatásoknak és előfordulhat veszélyes anyagoknak való kitettség is.

A már említett kézimunka, amely számos szakmai és háztartási feladatot foglal magában, mint például a vízvezeték szerelése, festés, villanszerelés, kisebb javítások, vagy éppen kerti munkák. A felmerülő kockázatok az előzőkkel nagyban megegyeznek. A fő fizikai kockázatok közé tartozik veszélyes anyagoknak és elektromos áramnak való kitettség, szélsőséges hőmérséklet vagy zaj, de előfordulhat létrán, magasban történő munkavégzés, megcsúszások, elbotlások, elesések, nehéz vagy kényelmetlen emelés és kényelmetlen helyzetekben történő munkavégzés is. Amennyiben a foglalkoztatás jogi formája nem tisztázott és egyértelmű, úgy munkavédelmi szabályozás hiányában a kockázatok elkerüléséhez szükséges munkavédelmi oktatás sem történik meg, így még nagyobb balesetek és megbetegedések bekövetkezésének valószínűsége.

Az online végzett platformmunka a számítógép használatához kötődik, ezért elsősorban az irodában munkát végzőket érő kockázatokhoz hasonló kockázatok érhetik őket, mint például a képernyő előtti munkavégzés veszélyei (például ülőmunka, a helytelen munkaállomás-beállítás miatti rossz testtartás, nem elegendő hely rendelkezésre állása, gyenge megvilágítás mellett végzett munka, a hosszan tartó ülőmunka vagy maga a hosszú ideig tartó munkavégzés stb.). Előfordulhat a billentyűzet, egér és egyéb eszközök gyakori, ismétlődő kéz-, kar- és csuklómozdulatokkal történő nem megfelelő használata. Felmerülhet az is, hogy maga a képernyő nem megfelelő (például a képernyő mérete, villogás, tükröződés, visszaverődés vagy rossz olvashatóság).

A leggyakoribb egészségügyi probléma az MSD kialakulása lehet, vagy például a nyak-, hát- és felső végtag fájdalmai. Ezen felül a képernyős munkahelyeken a számítógép használatával a

⁴⁷⁹ Huws, 2015; Bérastégui, 2021

leggyakrabban fejfájás; látási fáradtság, valamint vörös, égő vagy fájó szemérzet jelentkezhet. Egyre gyakoribb, hogy a munkavégzéssel összefüggésbe hozható a szív- és érrendszeri betegségek, cukorbetegség kialakulása, valamint egyéb egészségügyi problémák megjelenése⁴⁸⁰.

7. Az EU-n belüli gyakorlatok bemutatása

Munkavédelemről csak akkor beszélhetünk, ha a munkavégzés szervezett munkavégzés keretében történik. Az Európai Bizottság becslése szerint a feketegazdaság kb. az EU gazdaságának 15 %-át teszi ki. A feketemunka gyakran nagyon alacsony jövedelmet jelent, nincs fizetett szabadság vagy betegszabadság egyrésztől, másrésztől hosszú vagy rendszertelen munkaórákat, munkavédelmi szempontból nem megfelelő munkavégzési körülményeket, veszélyek jelenlétét hordozza.⁴⁸¹ A feketemunka nagyon gyakori a szezonális vagy alkalmi munkavégzés során (például építőipar, mezőgazdaság, gyermekfelügyelet, hotelekben, vendéglátásban végzett munka).

A munkaerő és a tőke szabad áramlásának negatív hozadékaként a munkavégzés olyan formái is megjelentek, amelyek igyekeznek a munkavédelmi kötelezettségeket megkerülni. Nőtt az egyéni vállalkozók száma és uniós viszonylatban nőtt az atipikus munka jelenléte. Mindez negatív hatást is gyakorol a munkavédelemre a pozitív aspektusai mellett.

A foglalkoztatottság az egyik legnagyobb kihívás a platform munka szempontjából. A legtöbb digitális munkaplatform a platform dolgozóival fenntartott kapcsolatait szolgáltatási szerződésnek minősíti, maguk a platform dolgozói pedig független vállalkozók, szabadúszók, önfoglalkoztatók⁴⁸². Ez azonban nem áll összhangban azokkal a körülményekkel, amelyek között ezek a platformmunkások dolgoznak. A kényszervállalkozóvá tételnek különösen azok vannak kitéve, akik alacsonyan képzett helyszíni munkát végző platformmunkások. Tendenciózusnak mondható, hogy a munkavállalók arra kényszerülnek, hogy kényszervállalkozásként működjenek, mert sok munkáltató szeretné megúszni a különböző kötelezettségek, így a munkavédelmi költségek kifizetését.

A munkavédelmi szabályok alkalmazhatósága kulcskérdés Európában ezekben az esetekben, ugyanis a munkavédelmi szabályok és a munkavédelmi ellenőrzés alapvetően sem az EU szintjén, sem a legtöbb tagállamban nem terjed ki az egyéni vállalkozókra. Így a munkavédelmi kockázatok megelőzése és kezelése alapvetően a platformon dolgozókra hárul.

7.1. Az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatos munkavédelmi kihívások lehetséges kezelési módjai, jó gyakorlatok

7.1.1. Ciprusi hatósági útmutató a távmunka kezelésére a COVID-19 világjárvány idején

2021-ben a Ciprusi Európa Egyetem és a Ciprusi Munkaügyi Hatóság a COVID-19 világjárvány alatt, az otthoni munkavégzés/távmunka támogatására angol nyelvű, *bárki által letölthető gyakorlati munkavédelmi útmutatót és applikációt* készített Tele-WOSH néven. Az útmutató részletes instrukciókat tartalmaz a távmunkával kapcsolatos kockázatértékelés elvégzéséhez, egyben részletesen bemutatja, hogyan kell a munkaállomást kialakítani (szék, asztal, képernyő, billentyűzet, egér stb.), milyen munkavégzési fizikai körülményeket kell teremteni (padlózat, közlekedési útvonál, megvilágítás, villamos berendezések, zaj, hőmérséklet stb.). Kitér a helyes testtartásra, az esetleges biológiai vagy vegyi anyag okozta kockázatokra is. Ezen felül az útmutató készítői fontosnak tartották, hogy a pszichoszociális kóroki tényezőkkel, pszichés megterheléssel is foglalkozzanak, beleértve úgy a munka-magánélet egyensúlyának kérdéskörét, a

⁴⁸⁰ Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. OSHwiki.https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowd_sourcing#cite_note-1

⁴⁸¹ European Commission: An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method. 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c3086e9-04a7-11e8-b8f5-01aa75ed71a1/languageen>

⁴⁸² Eurofound, 2018; Európai Bizottság, 2020

munkaszervezés feladatát, a kommunikáció nehézségeit, éppúgy, mint az esetleges zaklatásnak való kitettséget.

A távmunkára vonatkozóan a felek között írásbeli megállapodást kell kötni. A megállapodásnak tartalmaznia kell, hogy ki az utasítások adására jogosult a távmunkás vonatkozásában, ki a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyt, továbbá mik a munkáltató és a munkavállaló jogai és kötelezettségei. Az írásbeli megállapodás szabályozhatja a munka jellegét, a munkaórák számát, a munkáltatót terhelő költségeket, a felek közötti jogvita esetén követendő eljárást. *A megállapodás tartalmának előírása ugyan munkajogi tartalmú hatósági ajánlás*, ugyanakkor a bizonytalanság kizárása, ez egyértelmű szabályok, kötelezettségek és elvárások okán munkavédelmi jelentőséggel is bír (pszichés megterhelés csökkentése).

A ciprusiak fontosnak tartották hangsúlyozni, hogy távmunka csak önkéntesen alkalmazható, arra egyetlen munkavállalót sem lehet akarata ellenére rákényszeríteni és nem lehet hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a távmunkát végző munkavállalókkal szemben. Az előírások egyértelműen rögzítik, hogy a távmunkás hatékony munkavégzéséhez szükséges felszerelést és az azok használatához szükséges oktatást a munkáltatónak kell biztosítania.

Mind a munkáltatót, mind a munkavállalót oktatni kell a hatékony kommunikációs módszerek alkalmazására, és a munkát irányítók a távmunkások részére egyéni kommunikációs lehetőséget is kötelesek biztosítani. Meg kell határozni a kapcsolattartás módját, különösen, hogy probléma esetén milyen eljárást kell követniük. *Akik távmunkások munkavégzését irányítják, azokat külön oktatni kell a modern irányítási technológiákról*, és ennek ki kell terjednie arra, hogy a felek kölcsönösen tűzzék ki az elérendő célokat és az elvégzett munka értékelésére is hatékony, korszerű módszereket vezessenek be.

Elvárás a munkáltatótól az is, hogy meghatározza mettől meddig dolgozik a távmunkás és azt is, mely órákban nem hívható a munkavállaló. Ezen időpontok rögzítésével megelőzhető a nem kívánt beavatkozás a privát vagy családi életébe. *Az útmutató kifejezetten kitér arra is, hogy a távmunka nem jelentheti a munkaidő megnövelését, azaz a távmunkát végző megtagadhatja a munkaidőn kívüli munkavégzést*. Ha erre mégis sor kerülne, azt rendkívüli munkaidőnek kell tekinteni. Ciprus szükségesnek látja a felek közötti megállapodásba belefoglalni a lecsatlakozás jogát is. A távmunkavégzésre irányuló megállapodásban figyelembe kell venni azt is, hogy a távmunkát végző személy kisgyermekes, mert a gyermekek felügyelete és a munkavégzés párhuzamosan nem látható el.

7.1.2. A skandináv országok munkavédelmi hatóságainak szerepvállalása

A skandináv országok a munkavédelmi hatóság munkájának támogatását fontosnak tartják. A munka változó világának új kihívásaira válaszul *részben a munkavédelmi hatóság szerepének újragondolását, részben pedig tevékenységének további megerősítését tartják nagyon fontosnak a skandináv országok*.

Izland, Svédország, Norvégia, Dánia és Finnország az európai szintű munkavédelmi hatósági együttműködéstől teljesen függetlenül szorosabb kapcsolatot ápolnak egymással. Ennek keretében rendszeresen tartanak közös üléseket, megbeszéléseket és közös kutatások, tanulmányok készítésében is részt vesznek. Ezt a munkát a „*Nordic Countries*”, ahogy önmagukat nevezik, azért is tartják különösen fontosnak, mert a közös európai nézőpontokhoz képest ebben a munkában *kiemelt figyelmet tudnak szentelni a skandináv országok speciális helyzetére, érdekeire*.

Közös álláspontjuk szerint a munkavédelmi hatósági ellenőrzést új módszerek és jogi keretek kidolgozása és értékelése révén kell fejleszteni (például a platform alapú munkavégzés ellenőrzésére online, valós idejű ellenőrzések megtartását kell bevezetni).

Érdemesnek, sőt szükségesnek látják *több újfajta technológiai eszköz használatát a munkavédelem területén*, amely eszközök támogatást tudnak nyújtani a felügyelői munkához azáltal, hogy példának okáért olyan helyre is bejuttathatók, ahol a munkavédelmi hatósági ellenőrzés vagy vizsgálat lefolytatása nehézségekbe ütközhet (például drónok használata szűk térben, nehezen megközelíthető baleseti helyszínen, vagy például virtuális valóság használata a felügyelők képzése során).

A munkavédelmi hatóságnak még *intenzívebben kell használnia minden olyan közösségi médiafelületet*, amely megkönnyíti a szükséges információk, tájékoztatások eljuttatását munkáltatók és munkavállalók minél szélesebb köréhez, ezáltal még *nagyobb hangsúlyt fektetve az online kommunikációra*.

A munkavédelmi kihívások változása, az új és újabb kockázatok megjelenése szükségessé teszi egyrészt még *több képzés* biztosítását a munkavédelmi hatóság részére, továbbá még *több útmutató* készítését a munkáltatók és munkavállalók részére.

Az új európai munkavédelmi keretstratégia is nevesíti és a skandináv munkavédelmi hatóságok közös kutatása is rávilágít arra, hogy a COVID-19 világjárvány alatt elégtelen volt az együttműködés azon hatóságok között, amelyeknek egyaránt szerepük és feladatuk volt a járvány kezelésében és következményeinek elhárításában. *Stratégiai együttműködést kell kialakítani a különböző hatóságok között* például a jövőbeli esetleges járványokra történő felkészülés érdekében, továbbá erősíteni kell a munkavédelmi kutatást, például olyan szakértő csapat felállításával, amely a munkavégzés jövőbeli változásait is képes előre jelezni.

A munkavédelmi szakfeladatokat ellátó szakemberek számára szemináriumokat és webináriumokat kell tartani a figyelem felhívása érdekében, továbbá annak érdekében, hogy a szakemberek technológiai tudása tovább tudjon fejlődni.

Elő kell segíteni a különböző platformokkal a párbeszédet annak érdekében, hogy vállaljanak a munkavédelmi kötelezettségek teljesítéséért is felelősséget bizonyos mértékig, továbbá kezdeményezni kell a jogszabályok aktualizálását.

7.1.3. Spanyolország: törvény a futárokról

A Futárok törvénye nemzeti szinten biztosítja az algoritmus átláthatóságához való jogot (2021. 05. 11-i, Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 May 2021, Sec. I, p. 56733) és a kiszállítással foglalkozó szektorban a digitális platformon munkát vállalók számára bevezeti a függő jogviszony fennállásának vélelmét. A Futárok Törvénye egy *tripartit szociális párbeszéd terméke*, amelyet a spanyol munkaügyi és szociális gazdasági minisztérium, a szakszervezetek és gazdasági szövetségek között folyt.

A spanyol munka törvénykönyve kiegészült egy szabállyal. Ennek értelmében a törvény hatálya kiterjed azon személyek tevékenységére, akik olyan fizetett szolgáltatást nyújtanak, mely olyan munkáltatók fogyasztási vagy árucikkeinek házhoz szállításából vagy kiszállítási feladataiból áll, akik szervezési, irányítási vagy ellenőrzési jogkört gyakorolnak, közvetve vagy közvetlenül egy digitális platformon keresztül a szolgáltatásokat kezelő, a munkakörülményeket alakító algoritmusok felett.

Alkalmazták a függő jogviszony vélelmét, amely meg is dönthető a munkáltató által, ha bizonyítani tudja, hogy a munkavállaló valójában ténylegesen egyéni vállalkozóként végzi a munkát. Ennek következtében a munkahelyi kockázatok megelőzéséről szóló törvény hatálya is kiterjed a kiszállítással foglalkozó platformon dolgozóakra, kötelezve a platformot, hogy végezzen kockázatértékelést, hozza meg a szükséges megelőző intézkedéseket, konzultáljon a munkavállalókkal és lássa el őket a szükséges információkkal a munkahelyi egészség és biztonság vonatkozásában.

Ezt meghaladóan a törvény minden platformot arra kötelez, hogy a munkavállalókat és képviselőiket a platform lássa el az általa használt algoritmus működésével kapcsolatos információval.

7.1.4. Olaszország: A Bolognai Charta

A Bolognai Charta (A digitális munka alapjogi Chartája városi környezetben) egy olyan rendelet, melyet Bologna városa fogadott el, így annak hatálya is csak Bologna városának területére terjed ki. Egy erős havazás után Bologna városában 2017-ben a futárok egy csoportja sztrájkot kezdett, és a városházához vonult, hogy tisztességes munkafeltételeket követeljen a platformon munkát vállalóknak, kiemelve a munkavédelmi kérdéseket. Válaszul ezekre az igényekre, Bologna város tanácsa tárgyalásokat kezdett a szakszervezetekkel és a digitális platformokkal. Ez vezetett 2018-ban a „Bolognai Charta” elfogadásához.

Amíg a spanyol jogszabály tripartit kezdeményezés alapján folytatott tárgyalások eredménye, addig a Bolognai Charta az érintett munkavállalók szerveződésének és kezdeményezésének eredménye. A Charta által érintett egy kulcsterület a munkavédelem területe. Megköveteli, hogy a platformok dolgozzanak ki munkavédelmi irányítási rendszert, értékeljék a kockázatokat, hozzájáruljanak a szükséges megelőző intézkedések a kockázatok és veszélyek csökkentésére, valamint a munkahelyi és foglalkozási balesetekre és betegségekre vonatkozóan kössenek biztosítást. A Charta azt is előírja, hogy rendkívüli időjárási körülmények esetén a munkavállalóknak jogukban áll visszautasítani a tevékenység ellátását.

Bologna megközelítése innovatív és proaktív, más városokat és régiókat is inspirálhat, de szem előtt kell tartani a kezdeményezés korlátozott hatókörét is, mert csak négy szállítási platform írta alá az önkéntes megállapodást.

7.1.5. Franciaország: A platformmunkára vonatkozó jogi keret

Franciaországban 2016. óta foglalkoznak a platformmunka jogi kereteivel. A tanulmány lezárásáig három törvény és két rendelet került elfogadásra. Az elfogadott jogi keretek hatálya nagyon korlátozott, a platformon munkát végzők döntő többségére nem terjed ki.

Az El-Khomri törvény (2016. 08. 08-i, No 2016-1088 számú törvény) kimondja, hogy azok a platformok, amelyek az eladott termékek vagy nyújtott szolgáltatások árát meghatározzák, *társadalmi felelősséggel* tartoznak a platformon dolgozók felé. A törvény a platformon dolgozó munkavállalókat feljogosítja arra, hogy kollektív érdekeik védelmét szakszervezet alapításával erősítsék. Meghatározza, hogy azokat, akiknek a platformon végzett munkából származó jövedelme eléri az éves társadalombiztosítási plafon 13 %-át, megilleti a szakmai képzéshez való jog és az a jog, hogy munkabalesetre és foglalkozási megbetegedésre is kiterjedő biztosítást kell számukra elérhetővé tenni.

A csalás elleni törvény (2018. 10. 23-i, No 2018-898 számú törvény) arra kötelezi a digitális platformokat, hogy az adóhatóság felé jelentsék a platformon dolgozók számára kifizetett összegeket. Az adóhatóságot tájékoztatni kell továbbá a platformon munkát végzők azonosításához és a platform azonosításához szükséges minden adatról és a platform éves forgalmáról is.

Egy harmadik törvény (2019. 12. 24-i, No 2019-1428 számú törvény) bevezette Franciaországban a visszautasítás jogát, ami azt jelenti, hogy a platformon keresztül munkát vállaló személy büntetés fizetésének kötelezettsége nélkül nemet mondhat egy munka elvállalására. Ugyanez a törvény deklarálja a lekapcsolódás jogát, ami pedig azt jelenti, hogy a platformon dolgozó munkavállaló döntheti el, hogy mikor dolgozik, mikor kész munkába állni, azaz mikor elérhető online. Ennek a jogszabálynak a hatálya azonban csak a digitális platformon munkát vállalóknak csak egy szűk csoportjára terjed ki. Csak azon munkavállalókat érinti, akik olyan digitális platformon vállalnak munkát, amely 2 vagy 3 kerekű, motoros vagy nem motoros szállítóeszközzel vállal kiszállítást megrendelők számára. A törvény arra is lehetőséget adna, hogy a kockázatok értékelésére, a munkakörülmények meghatározására vagy az átláthatóság elősegítésére létrejöjjenek charták is.

Egy további rendelet (Ordinance No 2021-487) pedig azt teszi kötelezővé, hogy a platformok adatokat és információt osszanak meg a hatóságokkal és a közigazgatási szervekkel, továbbá a hatósági ellenőrzéshez szükséges minden bizonyítékot rendelkezésre bocsássanak; egy másik rendelet pedig (Ordinance No 2021-484) kollektív jogokat biztosít az egyéni vállalkozóknak.

7.2. A különböző tagállamok munkaügyi hatóságai és társadalombiztosítási szervei által megtett intézkedések

A digitális platformok terjedése kihívás elé állított a munkaügyi és társadalombiztosítási hatóságokat is. Az EU-OSHA esettanulmányában az egyes tagállamokból gyűjtött össze példákat a lehetséges megoldásokra. A tagállamok többségében egyelőre csak nagyon korlátozott ismeretekkel és tudással rendelkeznek az egyes hatóságok a digitális platformokkal kapcsolatosan. Ezen felül fontos megjegyezni, hogy a legtöbben, akik digitális platformon végeznek munkát, egyéni vállalkozók, így a hatóságok látóköréből kiesnek.

Lengyelországban a munkaügyi és társadalombiztosítási hatóság által is vizsgált legtöbb esetet a közlekedési ügyekben eljáró rendőrség tárta fel. Ezek az ügyek elsősorban a taxisokat és a házhozszállítással foglalkozókat érintette. A munkaügyi hatóság pedig Lengyelországban az Uber-nél és partner vállalkozásainál tárta fel a legtöbb szabálytalanságot. Kb. 10 %-uk olyan harmadik országbeli munkavállaló volt, aki vagy tartózkodási vagy munkavállalási engedéllyel sem rendelkezett.

Belgiumban a platform munkára vonatkozóan egy pénzügyi jogszabály lett elfogadva ('De Croo' törvény Programmawet, 2016. július 01-i Belgisch Staatsblad 40.97). Belgiumban a munkaügyi és a társadalombiztosítási hatóság végzett olyan közös vizsgálatot a Deliveroo nevű, házhozszállítással foglalkozó céget érintően, amely során 115 futárral készítettek az érintett hatóságok interjút. A vizsgálat a platformon munkát vállalók munkajogi státuszára és a munkavégzési körülményekre terjedt ki. A vizsgálat eredményeként a belga hatóságok munkaügyi bírósági eljárást indítottak a Deliveroo nevű platformszolgáltató ellen. 2021 decemberében a belga munkaügyi bíróság úgy döntött, hogy a Deliveroo jogszerűen járt el, amikor a futárokat egyéni vállalkozónak tekintette. Arra hivatkozott az ítélet, hogy a futár maga választja meg szabadon, hogy megtagadja-e a kiszállítást és maga szervezi a munkáját. A bíróság a függő jogviszonyt nem látta megállapíthatónak.

A spanyol munkaügyi és társadalombiztosítási hatóság már 2017-ben elkezdte egy egységes információgyűjtési rendszer bevezetését a digitális alapú gazdaságot érintően. Készítettek egy útmutatót, amely a platform alapú gazdaság működésének nyomon követésében és a vonatkozó jogszabályok érvényre juttatásában kifejezetten a hatóság számára nyújt támogatást. A hatóság a saját stratégiai tervébe is bevezetett operatív intézkedéseket, például technikai eszközök biztosítását a felügyelők számára, amely segít a platformokon dolgozók azonosításában. Kiadtak egy képzési kódexet is, amely a felügyelők képzéséhez nyújt segítséget. Ezen felül a spanyol hatóság a platformok ellenőrzésére célvizsgálatot is hirdetett.

Egy újabb keletű fejlemény 2021.02.25-én látott napvilágot Olaszországban.⁴⁸³

A milánói ügyészek és az olasz munkaügyi felügyelőség közösen köteleztek 4 nagy élelmiszer-kiszállítási platformot több mint 60 000 futár felvételére – és összesen 733 millió eurós bírság megfizetésére.⁴⁸⁴ Azokat a futárokat, akik 2017 és 2020 között Olaszországban az Uber Eats, Glovo, Just Eat és Deliveroo cégnél dolgoztak, most „folyamatosan foglalkoztatott munkavállalóként” kell kezelni. Ha a cégek 90 napon belül kifizetik a bírságokat, akkor elkerülhetik a büntetőeljárást. Luca de Vecchi európai munkajogi szakértő szerint, ha a platformok mind a 60 000 futárt felvesznek, nagy árat kell fizetniük azért, hogy felzárkózzanak a korábbi, elmaradt társadalombiztosítási kifizetésekhez. A társadalombiztosítási járulék Olaszországban a munkavállaló fizetésének 33 százalékáig terjedhet, és azt a munkáltatónak kell megfizetnie. Ez "nagyon nehéz döntés" elé állítja a cégeket, tette hozzá de Vecchi. A fellebbezés és az ügy bírósági tárgyalása a cégvezetőket büntetőjogi szankciókkal fenyegeti, de a bírságok elfogadása a cégek megszűnéséhez vezethet.

A járművezetői balesetek vizsgálatát követően az alkalmazott szankciók az egészségügyi és biztonsági előírások állítólagos megsértéséhez is kapcsolódnak. "Már itt az ideje kimondani, hogy a lovasok rabszolgák, eljött az idő, hogy kimondjuk, állampolgárok, akiknek jogi védelemre van szükségük" - mondta Francesco Greco milánói főügyész egy online sajtótájékoztatón az olasz sajtó szerint. "Az biztos, hogy alapvetően egyre világosabb: többé nem tehetünk úgy, mintha ezek az emberek valóban önálló vállalkozók lennének, mintha kisvállalkozások lennének – ők olyan munkavállalók, akiket ezért védeni kell".

"Ez nagyon súlyos csapás a platform narratívájára, a hamis autonómián és az alkalmi munkával való visszaélésen, a jogok megtagadásán, valamint a törvények és szerződések megsértésére épülő üzleti modelljükre" - tette hozzá a Deliverance Milano szindikátus csoport. A platformok a konkrét különbségek ellenére az elmúlt években a hatályos előírásoknak megfelelően működtek,

⁴⁸³ LEONIE CATER (2021): Italy demands €733M in fines from food delivery platforms <https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>

⁴⁸⁴ Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021): COMUNICATO STAMPA ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO: ASSICURATE TUTELE DEL LAVORO SUBORDINATO PER 60.000 RIDERS, <https://www.ispettorato.gov.it/it-notizie/Documents/Comunicato%20stampaTutele%20riders.pdf>

beleértve a munkavállalók besorolását és a munkahelyi biztonsági előírásokat. Ezért nem értünk egyet a döntéssel.” - áll a csoport e-mailben elküldött közleményében.⁴⁸⁵

7.3. Szabályozási elképzelések és tendenciák

Jól látható, hogy a digitális platformokon munkát vállalók hasonló munkavédelmi kihívásokkal szembesülnek, mint más munkavállalók. A fontos különbség elsősorban ott érhető tetten, hogy legtöbbször az ilyen munkavállalók jogi státusza is kérdéses, mert a legtöbb helyen egyéni vállalkozónak minősülnek, így nem tartoznak a munkavédelmi szabályok hatálya alá, ezért a digitális platform a munkavédelmi kötelezettségek teljesítését nem vállalja fel úgy, mint ahogy az a hagyományos alá-fölérendeltségen alapuló jogviszonyokban történik.

A platformok azon az állásponton vannak, hogy ők csak és kizárólag közvetítői tevékenységet végeznek. A digitális platformon végzett munka jellemzői egyébként is megnehezítik a munkavédelem alkalmazását, mert nehéz azonosítani a platformokon dolgozókat, mert nincs meghatározott munkavégzési helyük, nem szervezettek és a munkavégzésük is mindig csak időlegesnek tekinthető. Jellemző a szociális támogatás hiánya, valamint a munka és a bevétel bizonytalansága. Mindez általában nagyfokú kiszolgáltatottságot eredményez. A digitális platformok rendszerint csak minimális információt és munkavédelmi támogatást nyújtanak a munkavállalóiknak.

Az EU-OSHA konzultáció folytatott a platform munka munkavédelmi vonatkozásairól. A konzultáció megerősítette, hogy a digitális platformmunkával és annak munkahelyi biztonság és egészségvédelem vonatkozásaival kapcsolatos tudatosság szintje jelentősen eltér az egyes tagállamok között, ráadásul a különböző országokban a különböző szereplők eltérő megközelítést alkalmaznak a platformokkal kapcsolatosan felmerülő problémák kezelésére. A digitális platformmunka munkavédelmi kihívásai nagyrészt kezeletlenek maradnak, és nem találtak példát olyan platformokra, amelyek általános munkavédelmi politikával rendelkeztek a platform dolgozóira vonatkozóan.

Megállapítható tehát, hogy a digitális platformmunkában kulcsfontosságú szabályozási hiányosságok vannak a munkavédelmet illetően. Az EU éppen erre tekintettel tett új irányelv elfogadására javaslatot, mely a munkakörülmények és a szociális helyzet javítását célozza.

A javaslat többek között arra irányul, hogy legyen a foglalkoztatotti státusz megfelelő besorolású. Ez azért is fontos, mert a munkavédelmi keretrendszer csak a függő (szervezett munkavégzésre irányuló) jogviszonyokat kezeli. Az algoritmusok használata legyen fair, átlátható és felelős, mert a platform éppen az algoritmusokon keresztül gyakorolja legnagyobb hatást a digitális platformmunkát végző munkavállalók egészségére és biztonságára.

Az EU szintjén ez a kérdés úgy fogalmazódik meg, hogy helyes-e a munkavédelem védőernyője alá tartozás megállapításának alapjául pusztán azt a különbséget alapul venni, hogy munkavállalónak vagy egyéni vállalkozónak tekintendő a platformon munkát vállaló személy.

Amikor 2021. június 28-án közzétették az új európai munkavédelmi keretstratégiát, Nicolas Schmitt azon véleményének adott hangot, hogy *a digitalizáció hatására nagyon gyorsan, de nem mindig a legjobb irányba változik a munka világa. A munkavédelem védőernyőjét szükséges lenne kiterjeszteni mindenre, függetlenül attól, hogy milyen státuszban végez munkát.*

Ezzel összecseng az ILO 2022. évi genfi közgyűlésén napirendre tűzött kezdeményezés, miszerint az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzéshez való jogot az egész világon mindenki számára alapjoggá kellene tenni.

Az EU-ban a platformokon munkát végzők védelme érdekében a koordináció és tudásmegosztás elősegítésében a tagállamok és hatóságai között a Vezető Munkafelügyeleti Tisztségviselők Bizottsága (SLIC), az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) és az EU-OSHA nagyon fontos szerepet játszhat. Ezen felül, ahogy a spanyol vagy a bolognai példa mutatja, szociális partnerek, vagy akár magánszemélyek kezdeményezései is fontos szerepet játszhatnak a digitális platformokon munkát vállalók munkavégzési körülményeinek javításában, jogi státuszuk megerősítésében.

⁴⁸⁵ Megjegyzés: a szerző az ügy lezárására nem talált megfelelő forrást.

7.4. A lekapcsolódáshoz való jog

A "lekapcsolódáshoz való jog" ('right to disconnect'⁴⁸⁶) kialakulóban lévő jogintézmény, amely a gazdaság digitális átalakulásának bizonyos hatásaira igyekszik választ adni.

A gazdaság digitális átalakulása magában foglalja a digitális technológiák, például az okostelefonok, táblagépek, laptopok és asztali számítógépek egyre szélesebb körű használatát a munkavégzés során. A legújabb jelenség pedig az AI térnyerése a munkafolyamatok átvételében, szervezésében, ellenőrzésében, irányításában.

Készültek bizonyos felmérések a digitális munkavégzés jelenlegi elterjedtségével kapcsolatban. Az ILO és az Eurofound 2017-es közös felmérése alapján született „Munka bárhol, bármikor” c. jelentés⁴⁸⁷ szerint a digitális munka előfordulása országoként, foglalkozásonként, ágazatonként jelentősen eltér, a munkavállalók 2 és 40 %-a között mozog. Az EU 28 tagállamában a munkavállalók átlagosan 17%-a végzett ilyen munkát, a legtöbb országban ez inkább alkalmi, mint rendszeres munkavégzést jelentett.

A digitális munka gyakoribb a szakemberek és a vezetők körében, de az irodai kisegítő és az értékesítési dolgozók körében is jelentős. A jelentés három munkavállalói csoportot azonosított:

- rendszeres otthoni munkavégzés;
- alkalmi digitális munkavállalók, akik közepes-alacsony mobilitással és a munkáltató telephelyén kívüli munkavégzés gyakoriságával dolgoznak; és
- nagy mobilitású digitális munkavállalók, akik nagy gyakorisággal dolgoznak különböző helyeken, beleértve az otthoni munkavégzést is.

A nemek közül elsősorban a férfiak végeznek digitális munkát, viszont a nők körében magasabb a rendszeres otthoni munkavégzés aránya, mint az eseti, illetve változó munkahelyen történő digitális munkáé.

Ráadásul 2020-tól kezdődően a COVID-19 világjárvány kitörése óta az otthonról történő munkavégzés csaknem 30%-kal nőtt, ami olyan átalakulást jelent, amely a helyzet normalizálódásával sem áll vissza a korábbi évek szintjére. A járványt követően pedig a hibrid munkavégzés kerül előtérbe, amely a hagyományos munkahelyi és az otthoni munkavégzés kombinációját jelenti.

A digitális átalakulás előnyei és hátrányai ma már viszonylag tisztázottak. Az előnyök között megemlíthetők a következők:

- a hatékonyság, termelékenység növelése,
- a munkakörülmények javulása,
- a helyfüggetlen munkavégzés, a hagyományos irodai és munkavégzési terek megszűnése vagy megváltozása, irodaköltségek csökkenése,
- egyes munkavállalói csoportok (otthonaikhoz kötött megváltozott munkaképességűek, idősek, kisgyermekes szülők stb.) számára is munkalehetőség teremtése,
- a munkahelyi fluktuáció csökkenése.

Kihívást jelent ugyanakkor, hogy

- beruházásigényes, költségigényes tevékenységről van szó,
- egyes feladatok megszűnnek, mások megváltoznak,
- új munkaszervezési módok jelennek meg,
- a munkáltatói szervezetek és a munkavállalók folyamatos alkalmazkodására, ismeretbővítésére, rugalmasságára van szükség,
- a technológia nem egyenlően férhető hozzá mindenki számára, a kis- és középvállalkozások, valamint a nem kellő felkészültséggel rendelkező munkavállalói csoportok hátrányba kerülhetnek,
- adatvédelmi problémák merülhetnek fel,

⁴⁸⁶ A „right to disconnect” kifejezést jelenleg három féle fordításban használja a köznyelv: lecsatlakozás, lekapcsolódás és kikapcsolás joga. Ezért a jelen tanulmány a lekapcsolódás jogát használja. Az idézett forrás Rácz Ildikó „A kikapcsol(ód)ás jogát használja szellemesen, bárhol néhol tanulmányában zárójel nélkül, kikapcsolódás kifejezést használja (zárójel nélkül).

⁴⁸⁷ „Munka bárhol, bármikor” – az ILO és az Eurofound közös jelentése, 2017. február 15., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

- a hagyományos munkajogi kategóriák nem feltétlenül alkalmasak az új jogi helyzetek kezelésére,
- a távoli munkahelyek munkavédelmi megfelelése, a munkabiztonsági előírások betartása nehezen ellenőrizhető.

Mint látható, komplex kérdéskörrel van szó, amelynek elemei egymásra tekintettel igényelnek megközelítést annak érdekében, hogy a digitális átalakulásnak ne a hátrányai, hanem az előnyei érvényesüljenek erőteljesebben. Itt teszünk említést az európai szociális partnerek (BusinessEurope, SMEunited, CEEP és ETUC) digitalizációról szóló Keretmegállapodásáról⁴⁸⁸, mely 2020-ban jött létre. A digitalizációról szóló Keretmegállapodás célja a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik partnerségén alapuló cselekvésorientált keretet biztosítani a kihívások kezelésére, intézkedések kidolgozására, valamint a digitális technológia munka világába történő integrációjának emberközpontú megközelítésére.

Négy cselekvési területet azonosít, melyek a következők:

- a digitális készségek elterjesztése,
- a digitális munkaeszközök használatának korlátozása,
- az AI használata során az emberi irányítás alapelveinek érvényesítése, valamint
- az emberi méltóság tiszteletben tartása a digitális eszközökkel való munka során, ideértve a munkavállalók ellenőrzését, az adatvédelmet, és az egyenlő bánásmódot is.

Az előzőekben felsorolt előnyökön, hátrányokon túlmenő jelentős problémakör az, amelyet az ILO jelentés úgy fogalmazott meg, hogy "a fizetett munka behatol az általában a magánélet számára fenntartott terekbe és időkbe"⁴⁸⁹. Ezt a munka és a magánélet egyensúlya kérdéskörének is nevezik. A digitális eszközökkel való munkavégzés ugyanis nem csak azt teszi lehetővé, hogy a munkavállalók otthonról dolgozzanak, hanem a hordozható eszközök révén tulajdonképpen bárhol, és bármely más tevékenység közé beiktatott időszakban, rugalmasan, megszokásokkal is történhet a munkavégzés, tehát akár a munkaidőn kívüli időszakban is.

A digitális eszközök munkahelyi célú használatának növekedése az ún. állandó elérhetőség, állandó felkapcsolódás ("always-on") kultúra létrejöttéhez vezetett az Európai Parlament szerint, amely szerint ennek a munka és magánélet egyensúlyára gyakorolt káros hatása jogszabályi rendezést igényel.

Erre tekintettel 2021-ben felszólította⁴⁹⁰ az Európai Bizottságot a hátrányokat orvosló megfelelő szabályozás kialakítására. A Parlament szerint bár az otthoni munkavégzés a COVID-19 világjárvány okozta válság idején nagyban hozzájárult a foglalkoztatás és a vállalkozások megőrzéséhez, a hosszú munkaidő és a magasabb követelmények kombinációja a szorongás, a depresszió, a kiégés és más mentális és fizikai egészségügyi problémák gyakoribbá válásához is vezetett.

Az Eurofound kutatása is alátámasztja ezt. Megállapításuk szerint a rendszeresen otthonról dolgozók több mint kétszer nagyobb valószínűséggel lépik túl a heti 48 órás munkaidőt, mint azok, akik a munkáltatójuk telephelyén dolgoznak. Az otthonról dolgozók csaknem 30%-a számolt be arról, hogy minden nap vagy hetente többször is dolgozik szabadidejében, míg az irodai dolgozók kevesebb, mint 5%-a.

A jelenség munkajogi és munkavédelmi szempontból is megközelíthető. A munkaidőn kívüli elérhetőség és munkavégzés egyrészt adódhat a munkavállalók egyéni döntéséből, másrészt viszont lehet munkáltatói elvárás is. A kettő közötti határvonal meglehetősen elmosódott.

A munkavállalónak hiába nem kell bent tartózkodnia a munkahelyén, ha pihenőidejét nem töltheti az elvártnak megfelelően, mert adott esetben nem csak rendelkezésre kell állnia és kommunikációt kell folytatnia, hanem munkát is kell végeznie.

⁴⁸⁸ Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról (2020): <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/2020-06-22-Agreement-on-Digitalisation-HU.pdf>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁸⁹ „Munka bárhol, bármikor” – az ILO és az Eurofound közös jelentése, 2017. február 15., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁰ Európai Parlament (2021): 'Right to disconnect' should be an EU-wide fundamental right, MEPs say, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-sa> megtekintés időpontja: 2022. május 19.

Ez megkérdőjelezi azt, hogy valójában mit ad (szolgáltat) a munkavállaló a munkáltatónak a munkaviszonyban, mint kötelemben? Az elvégzett munkát, mint szolgáltatást, vagy pedig az idejét bocsátja a munkáltató rendelkezésére⁴⁹¹? Hogyan fogható meg egy olyan időszak, amikor a munkavégzés és a szabadidős tevékenységek keverednek, így sem munkaidőről, sem pihenőidőről nem beszélhetünk vegytiszta? Mennyiben alkalmazható erre az időszakra ez a munkavégzésre való készenlét szabálya, ha nem kerül sor kifejezetten az elrendelésére?

A gyakorlatban az állandó kapcsolattartás révén lényegében a munkaidő meghosszabbodik, sőt, fizetetlen rendkívüli munkavégzésre kerül sor. Egyértelműen megállapítható, hogy „az állandó elérhetőség igénye jogszerűtlen munkáltatói elvárás”, mivel „a munkáltató elvárása objektíven korlátozza-e a munkavállaló azon lehetőségét, hogy személyes és társadalmi szükségleteire fordítsa az idejét”⁴⁹². A munkaidő elrendelésének és nyilvántartásának szabályai – amelyek a megfelelő ellentételezés megállapításának lényeges feltételét képezik – nem elég rugalmasak ahhoz, hogy le tudják követni az akár sok, rövid, pár perces, vagy félórás időtartamból álló munkavállalói munkavégzést (pl. válaszadást egyes, elszórtan érkező e-mail-ekre).

Munkavédelmi szempontból pedig az állandó készenlétből eredő stressz és a túlmunkából eredő kiegész jelent veszélyforrást. „Az okos eszközök folyamatos használata szinte már lehetetlenné teszi, hogy a munkaidőn kívül ne történjen munkavégzés, így tehát a munkavállalók észrevétlenül „önkiszákmányolásba” ('auto-exploitation') hajszolják magukat”.

Megemlíthető továbbá „a 'telepressure' kifejezés, amely a munkával kapcsolatos válaszadásra való markáns belső kényszert írja le”⁴⁹³. A folyamatos kapcsolattartás kényszerének pszichoszociális kockázata a kognitív és érzelmi túlterhelés, amely fáradtságérzethez, sőt, egyszerű pihenéssel már nem is orvosolható kiegészhez vezethet. Mindez nem csak a munkavállalókra nézve jelent hátrányt, de a munkáltató érdekeit sem szolgálja, ha arra gondolunk, hogy a – sok esetben drágán kiképzett – túlterhelt munkaerő teljesítménye előbb-utóbb romlani fog, ami a termelékenységre, hatékonyságra negatív hatást gyakorol.

Már a 2000-es évek elején megkezdődött e probléma feltérképezése egy francia ítélettel, amely kimondta, hogy a „munkavállalónak nincs kötelezettsége arra, hogy otthon munkát végezzen, illetve, hogy a munkaeszközeit, dokumentumait hazavigye munkaidő után”. 2004-ben megerősítve ezt az álláspontot, a francia bíróság azt is „leszögezte, hogy az a körülmény, hogy a munkavállaló nem elérhető munkaidőn kívül a mobiltelefonján, nem tekinthető kötelezettségszegésnek”⁴⁹⁴.

A megoldási módok között találunk sajátos vállalati belső szabályokat, nemzeti munkajogi előírásokat, melyek lehetnek konkrétak és keretjellegűek, teret engedve a szociális partnerek vagy a munkaviszonyban álló felek megállapodásainak, illetve nemzetfeletti szinten is megjelentek már kezdeményezések, de ezen a szinten kötelező erejű jogi norma még nem született.

Németországban pl. vállalati szintű önszabályozó modell alakult ki, elsősorban a nagyobb munkáltatók belső policy-jei révén; Franciaországban is van erre példa.

Az alkalmazott megoldások például:

- szabadság idején vagy karácsony és újév közötti időszakban, illetve naponként 18-07 óra között az e-mail-ek beérkezését letiltó szoftveres megoldások,
- „e-mail nélküli munkanapok” bevezetése,
- a munkáltató és a munkavállaló közötti, munkaidőn kívüli kommunikáció belső szabállyal történő megtiltása;
- a munkavállalók szankcionálása, ha önszántukból munkaidőn kívül dolgoznak, leveleznek.

⁴⁹¹ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹² Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹³ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁴ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

E megoldások előnye, hogy a helyi jellegzetességeknek megfelelően van mód rendezni a kérdést, és az ily módon megalkotott előírások a szervezeti kultúrába könnyebben beilleszthetők, mint a kívülről, jogszabállyal előírt kötelező szabályok. Ugyanakkor ezek erőteljesen a munkáltató érdekét képviselik, amit a harmadik szabályozási példa is mutat – holott valójában a munkavállaló védelméről kellene, hogy szólnának elsősorban ezek a rendelkezések.

A nemzeti szintű jogalkotásra példa a *francia jog*. A francia Code du Travail L. 2242-8. cikk új (7) bekezdése deklarálta a lekapcsolódáshoz való jogot ('le droit de la déconnexion') a pihenőidő és a szabadság, valamint a személyes és családi élet tiszteletben tartásának biztosítása érdekében. A francia jog a munkáltató kötelezettségévé teszi a belső szabályzat kiadását e jog gyakorlásának eljárásáról, a digitális eszközök ésszerű használatával kapcsolatos képzésről. A szabályzat a munkavállalói képviselőkkel egyeztetve készülhet el. A francia jog keretjellegű szabályozása tehát lehetőséget ad arra, hogy az adott munkáltatónál érvényesülő sajátosságokat figyelembe vegyék (pl., hogy a vállalkozás idegen időzónákban lévő országokkal működik-e együtt, vagy hogy a munkavállalók éjszaka vagy hétvégén dolgoznak-e).

A francia munka törvénykönyvében szabályozott lekapcsolódáshoz való jogot két esetben kell alkalmazni. Egyrészt, ha a munkáltató több mint ötven munkavállalót foglalkoztat; másrészt pedig, ha a munkavállaló az ún. „forfait-jours” rezsim hatálya alá tartozik (ez utóbbi egy speciális munkaidő-számítási módszert takar, amely szerint az általános napi és heti munkaidő szabályait figyelmen kívül kell hagyni, és csupán éves szinten kerül korlátozásra a munkaidő)⁴⁹⁵. Fontos megjegyezni, hogy a francia szabályozás csak a munkaviszonyban állókra terjed ki, nem vonatkozik azokra a független munkavállalókra, akik az online tömegmunka-rendszereken (platformokon) keresztül végeznek munkát⁴⁹⁶.

Az *olasz munkajog* szerint a munkaviszonyhoz csatlakozhat egy külön, határozott vagy határozatlan időre szóló megállapodás arról, hogy a munkavállaló foglalkoztatására „lavoro agile”, másnéven „smart work” keretében kerül sor. A kötelezően írásba foglalandó megállapodásnak tartalmaznia kell azt a tevékenységet, amelyet a munkavállaló a munkáltató telephelyén kívül végez el; azokat az eszközöket, amelyekkel e munka végezhető; valamint azt a módszert is, amivel a munkáltató gyakorolni tudja az irányítási jogát. A 81/2017. számú törvény ezen felül előírta, hogy a smart working megállapodásnak rendelkeznie kell a pihenőidőről is, valamint meg kell határozni a kikapcsolódáshoz való jog érvényesülését szolgáló technikai és szervezeti eszközöket⁴⁹⁷.

Szlovákiában 2021. február 19-én fogadták el az ottani munka törvénykönyvének (311/2001. sz. törvény) módosítását, amely bevezeti a távmunkában dolgozók kikapcsolódási jogát. Erre a munkavállalók három kategóriájának van jogosultsága: azoknak, akiket otthoni munkavégzés ('domácka práca'), akiket távmunka ('telepráca') keretében foglalkoztatnak, valamint azoknak, akik csak alkalmanként vagy kivételes körülmények között végeznek otthonról munkát. E munkavállalóknak jogukban áll tartózkodni a munkaeszközük használatától a kijelölt pihenőidőben, beleértve a szabadságot, a munkaszüneti napokat is⁴⁹⁸.

A tengerentúlon az *USA-ban* nincs a kérdést illetően központi szabályozás, a munkabiztonsági és munkaegészségügyi törvény (Occupational Safety and Health Act) ad felhatalmazást a munkáltatóknak, hogy a munkavállalók egészségére és biztonságára tekintettel a digitális munka vonatkozásában a munkavállalókat védő intézkedéseket fogalmazzanak meg. Egyébként pedig New York városában készítettek elő 2018-ban egy olyan szabályozást, amelynek lényege nem az, hogy a felek közötti munkaidőn kívüli kapcsolattartás tilos lenne, hanem hogy a munkavállalóknak joguk van nem válaszolni az ekkor érkezett megkeresésekre⁴⁹⁹.

⁴⁹⁵ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁶ Donini Forlivesi Rota Tullini, Annamaria Michele Anna Patrizia (2017). "Janus és a digitális technológia szakszervezeti kihívása". Transzfer: European Review of Labor and Research, 23 (2): 207–223 , megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁷ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁸ <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301.html#paragraf-52.odsek-10>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁴⁹⁹ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

Kanadában Ontario állam törvényhozása 2021-ben elfogadta a 27. törvényt, amely keretjelleggel előírja, hogy az adott év január 1-jén 25-nél több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók kötelesek meghatározni a munkavállalók munkából való kilépésére vonatkozó szabályokat, ideértve a munkával kapcsolatos, e-mail-en, telefonon, videóhívásokon, egyéb üzenetküldő alkalmazásokon zajló kommunikációban való részvételtől való tartózkodás eseteit és feltételeit is. A részletszabályok meghatározására ezen államban sem került még sor⁵⁰⁰.

Az említett példák közül az a következtetés vonható le, hogy a *"lekapcsolódás joga"*, mint új jogintézmény, kezd ugyan körvonalazódni, de tartalma még nem jegecesedett ki:

- jelentheti a munkáltató és munkavállaló közötti kommunikáció teljes fizikai lehetetlenné tételét, vagy csak jogi tilalmát,
- a válaszadásra kényszerítéstől való munkáltatói tartózkodást stb.

Az említett esetekben a szabályozók általában külön kiemelték azt is, hogy a munkavállalót a kommunikációtól, válaszadástól, munkavégzéstől való tartózkodása miatt nem lehet szankcionálni, illetve hátrányosan megkülönböztetni.

Nemzetközi szinten a már említett, európai szociális partnerek közötti Keretmegállapodás igyekszik megközelítést adni a problémára. A digitalizációról szóló Keretmegállapodás 2. pontja⁵⁰¹ a "Csatlakozás és lekapcsolódás módzatai" címet viseli. A dokumentum alapvető elvként leszögezi, hogy a munkavállalókkal szemben a digitális eszközök használatával kapcsolatos jogos elvárásokat a tagállamokban a megfelelő szintű kollektív tárgyalások során kell tisztázni.

Célként egy, a megelőzésre koncentrálnak munkahelyi kultúra kialakítását fogalmazza meg, amely alkalmas a biztonságos és egészséges munkakörnyezet kialakítására a digitális munka kapcsán. Egyik intézkedési elemként rögzíti, hogy a szervezeti célok elérése nem igényelheti a munkaidőn kívüli kapcsolattartást, a munkavállaló munkaidőn kívül nem köteles elérhető lenni a munkáltató számára, a munkaidőre vonatkozó jogszabályok, valamint a kollektív szerződések és a szerződéses megállapodások munkaidőre vonatkozó rendelkezéseinek keretei között. A munkáltató vezetőségében indokolt elkötelezettséget kialakítani a munkaidőn kívüli kapcsolattartás elkerülését célzó kultúra kialakítása mellett. Az online elérhetetlenség miatt a munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetésnek nincs helye; a többletmunkáért megfelelő kompenzáció biztosítandó; a munkaszervezést és a munkaterhelést, beleértve a személyzet létszámát is, úgy kell kialakítani, hogy mindezek megvalósulását lehetővé tegye. A Keretmegállapodás végezetül kiemeli a munkahelyi elszigeteltség megelőzésének szempontját is.

Az ILO a fent említett jelentésében⁵⁰² azt állapította meg, hogy jelenleg csak az EU rendelkezik átfogó kerettel a távmunkával kapcsolatos digitális változásokhoz való alkalmazkodásra, a legtöbb létező kezdeményezés a formális távmunkához kapcsolódik, míg a problémák a felmérésük tapasztalatai szerint inkább a nem fix helyen teljesített, alkalmi, informális digitális munka esetében jelentkeznek. A jelentés egyértelmű különbséget tesz az otthonról dolgozó távmunkások között, akik esetében inkább megvalósul a munka és a magánélet egyensúlya, és a "sokat mozgó" munkavállalók között, akiknél nagyobb a kockázata a negatív egészségügyi és jóléti következményeknek.

2021. január 21-én az Európai Parlament állásfoglalást⁵⁰³ fogadott el a lekapcsolódáshoz való jog mellett, amelyben felszólította a Bizottságot, hogy készítsen elő egy olyan irányelvet, amely "lehetővé teszi a digitálisan dolgozók számára, hogy munkaidejükön kívül kikapcsolódhassanak". Ennek az irányelvnek "a távmunkára vonatkozó minimumkövetelményeket is meg kell határoznia, és tisztáznia kell a munkafeltételeket, a munkaidőt és a pihenőidőt". A képviselők úgy vélik, hogy "a munkavállalók kapcsolattartási joga létfontosságú a fizikai és mentális egészségük és jólétük védelme, valamint a pszichológiai kockázatokkal szembeni védelem szempontjából". Az

⁵⁰⁰ <https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-42/session-2/bill-27#BK4>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁵⁰¹ Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról (2020): <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/2020-06-22-Agreement-on-Digitalisation-HU.pdf>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁵⁰² „Munka bárhol, bármikor” – az ILO és az Eurofound közös jelentése, 2017. február 15., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁵⁰³ Európai Parlament (2021): 'Right to disconnect' should be an EU-wide fundamental right, MEPs say, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-sa> megtekintés időpontja: 2022. május 19.

állásfoglalást egy jogalkotási javaslat kíséri, amely a kikapcsolódás fogalmát úgy határozza meg, hogy a munkavállalók "a munkaidőn kívül, közvetlenül vagy közvetve, digitális eszközökkel nem vesznek részt munkával kapcsolatos tevékenységekben vagy kommunikációban". Az Európai Parlament részéről kulcsfontosságú az az üzenet, hogy a lekapcsolódáshoz való jogot alapvető munkavállalói jognak tekinti.

A fentiekre válaszul az Európai Bizottság A munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos uniós stratégiai keretben⁵⁰⁴ még nem kötelezte el magát irányelv kidolgozása mellett. A dokumentum⁵⁰⁵ csak a következő vállalásokat tartalmazza:

- a Bizottság 2023-ig korszerűsíti a digitalizáció tekintetében a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó uniós jogi keretet a munkahelyekről szóló irányelv és a képernyő előtt végzett munkáról szóló irányelv felülvizsgálata révén;
- 2023–2025-ben „egészséges munkahelyekért kampányt” indít a biztonságos és egészséges digitális jövő megteremtése érdekében, különösen a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokra kiterjedően;
- a tagállamokkal és a szociális partnerekkel együttműködésben kidolgoz egy uniós szintű nem jogalkotási kezdeményezést a munkahelyi mentális egészséggel kapcsolatban, amely felméri a munkavállalók mentális egészségével kapcsolatban felmerülő kérdéseket és 2022 vége előtt fellépési iránymutatásokat terjeszt elő;
- analitikai alapot, elektronikus eszközöket és iránymutatást dolgoz ki a zöld és digitális munkahelyekhez és folyamatokhoz kapcsolódó kockázatértékelésekhez, ideértve különösen a pszichoszociális és ergonómiai kockázatokat; valamint
- biztosítja az Európai Parlament lecsatlakozáshoz való jogról szóló állásfoglalásának „megfelelő nyomon követését”.

A Bizottság lényegében a tagállamokat és a szociális partnereket kéri fel arra, hogy "találjanak megoldásokat a távmunka, a digitalizáció és a lecsatlakozáshoz való jog teremtette kihívások kezelése érdekében". Úgy tűnik tehát, hogy a Bizottság nem tekinti sürgősnek a lekapcsolódáshoz való jog jogszabályban való rendezésének kérdését, a jogalkotási eljárás megindítása előtt ki akarja értékelni a 2020-as európai digitalizációs megállapodás hatásait, valamint az esetlegesen megszülető tagállami, szociális partneri szintű megoldásokat.

Összegzésként megállapítható, hogy a digitális munka kapcsán, "mint minden modern technológiával összefüggő jogi szabályozásnál, felmerül az állandó kérdés, hogy vajon a jog tudja-e követni a hihetetlen gyorsaságú változásokat"⁵⁰⁶.

8. Kutatási eredmények és javaslatok

8.1. A platform alapú munkát végző munkajogi védelme

Ahogy már azt e tanulmány is rögzíti munkavédelemről csak akkor beszélhetünk, ha a munkavégzés szervezett munkavégzésben történik.

Munkavédelmi szempontból bár az uniós munkavédelmi szabályok nem vonatkoznak a platform munkában résztvevő egyéni vállalkozókra, a nemzeti szabályokban a munkavédelmi törvény hatálya a szervezett munkavégzésre terjed ki.

Az Mvt. meghatározza azokat a jogviszonyokat, amelyeket szervezett munkavégzésnek tekint, és amelyeknél köteles alkalmazni a munkáltató a munkavédelmi előírásokat. Az Mvt. 9. § (1)-(4) bekezdései részletezik a pontos alanyi kört, így jellemzően pl. a munkaviszonyban, közfoglalkoztatotti jogviszonyban, bírói jogviszonyban, közérdekű munkaviszonyban stb. foglalkoztatottakra vonatkoznak az előírásai. Azonban a megbízási, vállalkozási és egyéni

⁵⁰⁴ EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁵⁰⁵ Európai Bizottság (2021): Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

⁵⁰⁶ Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.

vállalkozói szerződéses jogviszonyban végzett tevékenységek nem minősülnek szervezett munkavégzésnek.

Amikor nem egyértelmű a jogviszony, illetve bizonyos esetekben hazai bírói gyakorlat elismeri az adott jogviszonyt szervezett munkavégzésnek, amennyiben az a munkaviszony főbb ismertető jegyeit hordozza, így az Mvt. alapján a munkavédelmi hatóság akár szervezett munkavégzésnek is minősíthet egy olyan esetet, amelyben a vállalkozás irányítása és ellenőrzése alatt, rendszeresen végez munkát.⁵⁰⁷

Az Mvt. személyi hatálya az Mvt. 9. § (2) bekezdésben meghatározott esetekben (26/A §, 28. §, 32. §, 40. §, 44. § 45. §) kiterjed a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is. Ezért kiemelten fontos annak megállapítása, hogy vajon példának okáért a személyi szállítással foglalkozó platformok sofőrjei jogállása minek minősül. Amennyiben munkaviszonynak minősül, úgy a munkáltató szempontjából nem csak a munkavállalója érdekében szükséges pl. a megfelelő műszaki állapotú gépjárműről gondoskodnia, hanem a fuvarozásban résztvevő harmadik személy, az utas biztonsága miatt is.⁵⁰⁸

Ezentúl fontos megvizsgálni az Mvt. munkáltatóra és a munkavédelmi hatóságra vonatkozó személyi hatályát, hiszen a kettő nem fedi egymást. Az Mvt. kizárólag arra a munkáltatóra terjed ki, aki a szervezett munkavégzés keretei között foglalkoztatja a dolgozóját, tehát az egyéni vállalkozókra alapvetően nem terjednek ki a munkáltatóra vonatkozó részei az Mvt-nek.

Megfontolandó a platformok munkajogi és munkavédelmi szabályozása.

Az Mvt. oldaláról nézve nem feltétlenül kellene a platform alapú munkavégzést szervezett munkavégzésnek tekinteni a hatósági ellenőrzés hatálya szempontjából, elegendő lenne akár az Mvt. munkáltatót terhelő kötelezettségeinek egy részéről kimondani, hogy azokat a platformot működtetőre is megfelelően alkalmazandó. Ezáltal legalább megjelenne előírás szintjén az az állami elvárás, hogy a platform alapon foglalkoztatottakat is (és nem csak a klasszikus értelemben vett munkavállalókat) megilleti a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzéshez való jog.

Megjegyzendő, hogy a platformon munkát végzők a munkajog által biztosított jogokon kívül a munkavédelem által nyújtott jogoktól is meg vannak fosztva. Ez a körülmény rendkívül nagy könnyebbséget jelent mind anyagilag, mind felelősség szempontjából a vállalkozások számára, hiszen így nem kötelesek biztosítani az Mvt. és a hozzá kapcsolódó jogszabályok által előírtakat, azaz nem kötelesek megteremteni az egészséget és testi épséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörnyezetet. Bár a platform alapú munkavégzés többnyire applikáción keresztül történik és a „crowdwork” esetében gyakran maga a munkavégzés is, azonban az online típusú munkavégzés másik csoportjába tartozók már alapvetően fizikai tevékenységet végeznek a saját eszközeikkel, mint pl. a futárok. Munkáltatóként a platform vállalkozás céges gépjármű esetén számos ellenőrzési kötelezettségre és a gépjármű megfelelő műszaki állapotban tartására lenne kötelezve.

A munkaviszonyhoz képesti rugalmasabb működést kiválóan prezentálja az alábbi példa: a futár munkavégzésre történő jelentkezése az étel-kiszállító szolgáltatást nyújtó Foodpanda platform (amely Magyarországon is megtalálható) esetében online történik, pár perc alatt kivitelezhető. A regisztráció a város (helyzetem) és a használni kívánt gépjármű kiválasztásával valósulhat meg. Ebben az esetben kerékpár, motor/robogó és személygépkocsi között lehet választani, azonban ezek műszaki állapotára vonatkozóan semmilyen információt nem szükséges nyújtani. Egy munkáltató esetében munkavédelmi és munkajogi szempontból is aggályos lenne egy ilyen lehetőség.

Ezt bizonyítja egy magyar kutatás eredménye is, ahol a Wolt futárokkal készített interjúk során az egyik azt nyilatkozta, hogy amennyiben tönkremegy a biciklije a munka közben, nem kap újat a

⁵⁰⁷ BH 2012.1.41.

⁵⁰⁸ Mvt. 40. § (1) bekezdése: szerint a munkafolyamatot, a technológiát, a munkaeszközt, az anyagot úgy kell megválasztani, hogy az sem a munkavállalók, sem a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát ne veszélyeztesse.

cégtől, magának kell megoldania a munkaeszköz beszerzését. Ezt negatívumként értékelte a munkájával kapcsolatban.⁵⁰⁹

Az Uber, az egész világon elterjedt olyan platform, amely Magyarországon is működik. Ennek a szolgáltatásnak az igénybevételénél és a sofőr tevékenység ellátására történő jelentkezésénél is komolyabb biztonsági intézkedéseket figyelhetünk meg.

A magyar nyelvű honlap tartalma⁵¹⁰ alapján megállapítható, hogy a vállalat mind a munkavállalói/sofőrjei, mind az utasok biztonsága érdekében különböző intézkedéseket vezetett be. A sofőröknek évente szükséges egy bizonyos teszten átmenniük, illetve meghatároztak egy minimális kritériumot a gépjármű műszaki állapotára vonatkozóan is. Csak a meghatározott feltételek teljesítése esetén vállalható bárki által ilyen munka. Ebből látszik, hogy a szolgáltatás népszerűsége és fejlődése érdekében akár jogszabályi kötelezettség nélkül is rászorul a vállalkozás, hogy a munkavédelmi és egyéb jogszabályokat betartsa, betartassa a munkát végzőkkel.

Végezetül rögzítjük, hogy amennyiben a jogalkotás a platformalapú munkavégzést szabályozni kívánja, úgy megfontolandó, hogy az Mvt. általános felülvizsgálata során a hatósági ellenőrzés szabályait önálló törvény szabályozza, illetve a munkavédelmi szabályok vonatkozhatnak bizonyos foglalkoztatási formákra anélkül, hogy a munkavédelmi hatóság hatáskört kapna a szabályok betartására. Jelenleg a szervezett munkavégzés generális fogalmi meghatározása miatt csak azt terheli munkavédelmi felelősség, amely szerv vagy személy szervezett munkavégzés keretében természetes személyt foglalkoztat (felelősségtelepítés) és egyúttal kötelezettségeit a munkavédelmi hatóság ellenőrizheti (hatáskörtelepítés).

8.2. Kodifikációs javaslatok

Javaslatunk egy része nem kifejezetten az atipikus munkaviszonyok munkavédelmi kérdéseinek kezelésére vonatkozik, hanem azon túlmutatóak.

Szükséges lenne az *Mvt. általános felülvizsgálatánál* az atipikus munkavégzési formákra vonatkozó munkavédelmi aspektusok érvényesítése. Javasoljuk a megelőzés alapelvei között való szerepeltetését, a kockázatértékelés szempontjai között való megjelenítését, annak érdekében, hogy a munkáltató fordítson különös figyelmet a foglalkoztatás atipikus jellegének értékelésére. A kockázatértékelésbe be kell vonni a folyamatos, ismétlődő bizonytalan munkaszerződések rövid és hosszú távú hatásait; hogy több munkavállalótípusra (bizonytalan és atipikus munkavégzés) is kiterjedjen.

A munkavédelmi jogszabályok felülvizsgálatának kidolgozásakor az új munkavállalói/önfoglalkoztatói kategóriák meghatározására kell törekedni.

Érdemes lenne megfontolni azt is, hogy egyes foglalkoztatási formákra is kiterjesszük a munkavédelmi szabályok hatályát (háztartási munka), anélkül, hogy ezen szabályok betartására, ellenőrzésére automatikusan kiterjedne a munkavédelmi hatóság hatásköre.

Megfontolandónak tekintjük, hogy az Mvt. ne csupán a távmunkavégzésre vonatkozóan tartalmazzon rendelkezéseket a munkaeszköz, illetve a munkavégzési hely tekintetében, hanem más tipikus munkavégzési formák esetére is kifejezetten rendelkezzen arról, ha a munkaeszközt a munkavállaló bocsátja rendelkezésre vagy a munkavégzési helyet a munkavállaló maga választhatja meg.

Az *Mvt.* lényegét tekintve 54. §-ában határozza meg a munkáltatóval szemben támasztott úgynevezett „általános követelményeket”. Ezen szakasz (1) bekezdés felsorolásában d) pontjában szerepel a következő előírás:

d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére.

⁵⁰⁹ Makó Csaba- Illéssy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest, 13.o

⁵¹⁰ www.uber.hu

Lényegét tekintve ez a követelményrész az atipikus munkavégzési formák esetén fellépő kockázatokra is általános jelleggel vonatkozhat. Ennek ellenére felmerülhet, hogy az ott felsorolt követelmények kifejezetten kitérjenek az atipikus foglalkoztatás sajátosságainak kezelésére, a pszichés megterhelések jellegzetességeire, a munka magánélet egyensúlyának figyelembevételére.

Amennyiben a foglalkoztatással összefüggő bizonytalanság kizárása fontos a jogalkotó számára, akkor a távmunkavégzés esetén a *munkabaleset fogalmát kifejezetten definiálni kellene*, és esetleg ebből fakadóan az üzemi baleset esetén járó baleseti ellátás összegét is hozzáigazítani (lásd az útibaleset esetén járó, eltérő mértékű táppénz összegét).

A munkaköri alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatban két javaslatot fogalmaztunk meg. Egyrészt a munkaerő-kölcsönzés esetén legyen egyértelmű szabályozás arról, hogy a munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzésének kötelezettség a kölcsönvevőnél van. Egyébként is az önkéntes jogkövetés elősegítésének hatékony eszköze lehetne, ha a kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges engedély, vagy nyilvántartásba vétel feltételül szabnák a munkavédelmi szabályoknak való teljes megfelelést. Másrészt az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott és alkalmi munkát végzők esetében fennálló veszélyekre tekintettel a foglalkoztathatósági szakvélemény kivezetését szakmailag indokoltnak tartanánk.

Arra jutottunk, hogy a munkabaleseti jegyzőkönyvekben rögzített adatokból a foglalkoztatási atipikus jellege nem nyerhető ki megfelelően. Ezért javasoljuk a **hatósági adatgyűjtés megerősítését** annak érdekében, hogy az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos következmények mérhetőek legyenek. Ezért indokolt lehet a munkabaleseti jegyzőkönyv adattartalmának pontosítása. Számolni kell azonban azzal, hogy a módosítás hatására a korábbi adatbázis felhasználhatósága megváltozik, ezért ezt csak alaposabb megfontolás alapján látjuk megvalósíthatónak (január 1-jén vagy azt követően bekövetkezett balesetek esetén).

Ennek figyelembevételével az alábbi javaslatot tesszük.

A munkabaleseti jegyzőkönyv B/12 sorában a foglalkoztatási jogviszonyra nézve kell nyilatkozni. A választható lehetőségek a következők:

Kód	Megjelölés
000	Foglalkoztatási jogviszony ismeretlen
100	Önfoglalkoztató
311	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, teljes munkaidőben
312	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, részmunkaidőben
321	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, teljes munkaidőben
322	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, részmunkaidőben
500	Tanuló vagy hallgató (szakmai, gyakorlati képzés esetén)
900	Egyéb foglalkoztatási jogviszony

A választható tételek között megjelenik két atipikus jellegzetesség, illetve ezek kombinációja (részmunkaidő és határozott idő). A többi kategória az atipikus jelleg szempontjából nem klasszikus kategóriák (tanuló, önfoglalkoztató). Ráadásul az egyéb kategóriák pedig elég megtévesztő módon kerültek meghatározásra és ebben a kitöltési útmutató sem nyújt egyértelmű eligazítást. A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt hova kell sorolni: „munkaviszonynak” számít (tehát itt a munkaviszony gyűjtőelnevezés) vagy egyéb foglalkoztatási jogviszonynak. Az sem egyértelmű, hogy a határozott időre szóló munkaerő-kölcsönzés melyik kategóriába tartozik. Bár munkajogi szempontból a válasz egyértelmű, hiszen munkaviszonynak minősül, de ez korántsem egyértelmű a kitöltők szempontjából. Ha a munkaerő-kölcsönzés a 900-as kód alatt kerül rögzítésre, akkor a kölcsönzésre egyébként jellemző határozott idejűség, mint további atipikus sajátosság, már nem lesz mérhető statisztikai értelemben. Kérdés lehet az is, hogy a tanuló vagy hallgatói jogviszony miért szerepel önállóan és miért nem tartozhat az egyéb kategóriába (mivel a B/13 besorolásban újból megjelenik).

Álláspontunk szerint a határozott idő és a részmunkaidő önálló mérése megfelelő, azonban azt általánosan és egyértelműen kell meghatározni. A kitöltési útmutatóban pedig rögzíteni kell, hogy mit értünk foglalkoztatási jogviszony alatt [minden, ami munkaviszonynak minősül (kölcsönzés, egyszerűsített foglalkoztatás stb.) közalkalmazotti jogviszony, köztisztviselői jogviszony stb.].

Kód	Megjelölés
000	Foglalkoztatási jogviszony ismeretlen
100	Önfoglalkoztató
311	Határozatlan idejű (állandó) foglalkoztatási jogviszony, teljes munkaidőben
312	Határozatlan idejű (állandó) foglalkoztatási jogviszony, részmunkaidőben
321	Határozott idejű (ideiglenes) foglalkoztatási jogviszony, teljes munkaidőben
322	Határozott idejű (ideiglenes) foglalkoztatási jogviszony, részmunkaidőben
500	Tanuló vagy hallgató (szakmai, gyakorlati képzés esetén)
900	Egyéb foglalkoztatási jogviszony

A munkabaleseti jegyzőkönyv B/13 pontja a foglalkoztatási jogviszony „jellegét” kívánja rögzíteni, de ebből néhány adatsor törlését javasoljuk a következőképpen:

01	Munkaviszony (kivéve: a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés)
02	Közfoglalkoztatási jogviszony
03	Kormányzati szolgálati jogviszony
04	Állami szolgálati jogviszony
05	Közszerződés szerinti jogviszony
06	Közalkalmazotti jogviszony
07	Bírói szolgálati jogviszony
08	Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya
09	Ügyészségi szolgálati jogviszony
10	Rendvédelmi és katonai feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonya
11	Szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszony
12	Szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során végzett munka
13	Tanulószerződés alapján végzett munka
14	Hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során végzett munka
15	Elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka
16	Szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka
17	Büntetőügyben kiszabott közérdekű munka
18	Közérdekű önkéntes tevékenység
19	Munkáltató által szervezett (kezdemenyezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka
20	Távmunkavégzés
21	Bedolgozói munkaviszony
22	Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
23	Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
24	Munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka
25	Szociális szövetkezetben tagi munkavégzési jogviszony
26	Iskolaszövetkezetben külső szolgáltatás teljesítésére irányuló megállapodás alapján történő személyes közreműködés

A besorolás nem egyértelmű, mert példának okáért a 19-24 kódszámok alatt feltüntetett foglalkoztatási formák is munkaviszonyok (kószám: 01), ráadásul távmunkavégzés előfordulhat nem csak a munkaviszonyban, hanem példának okáért a kormányzati szolgálati jogviszonyban is.

A felsorolás egyébként nem is teljes, mert a behívásos munkavégzés, a munkakör-megosztás stb. nem szerepel benne.

A munkáltató által szervezett társadalmi munka is munkaviszonyt feltételez, tehát kérdés, hogy önálló kódszámmal való ellátásának mi az indoka (milyen információ nyerhető belőle).

Hasonlóan kérdéses a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony (kódszám: 23) is. Az nem kölcsönöz atipikus jelleget a munkaviszonynak (kódszám: 01), ha a foglalkoztatás szabályaihoz szigorúbb munkajogi szabályok kapcsolódnak. Munkavédelmi szempontból megfontolandó, hogy eldöntsünk, ebben a felsorolásban a munkaviszony ezen formájának kiemelésének milyen funkciója van egyáltalán.

Javaslatunk szerint – logikusabb, ha először a foglalkoztatási jogviszony típusára kérdezzük rá és utána a jogviszony jellegére (részmunkaidő, határozatlan, távmunkavégzés stb.). Ezt azonban két részre bontanám, amennyiben a további atipikus jelleg fennállásáról valóban szeretne adatot gyűjteni a hatóság.

Az egyik a jelenleg B/12 alatt szereplő, de módosított adatsor lenne és önálló pont alatt jelenne meg (B/14) a foglalkoztatás egyéb jellegzetessége:

- egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka
- távmunkavégzés
- munkaerőkölcsönzés
- behívásos munkavégzés
- munkakör megosztás
- több munkáltatós foglalkoztatási jogviszony.

Természetesen rögzíteni kell azt is, hogy a foglalkoztatási jogviszonynak ilyen jellegzetessége nincs.

Megfontolandó tovább az is, hogy a sérült esetében alkalmazott munkarendet is tartalmazza a munkabaleseti jegyzőkönyv (általános, többműszakos, megszakítás nélküli, kötetlen munkarend). A baleset időpontjából ugyan következhet, mégis érdemes lenne arra nézve is adatot gyűjteni, hogy a munkavállaló Mvt. 49. § (2) bekezdése szerint éjszakai munkát végzőnek minősül-e.

Amennyiben a fokozott expozíciós esetek és a foglalkozási megbetegedések esetében a munkavédelem állami irányítása szükségét érzi az atipikus foglalkoztatás mérésének, úgy a vizsgálati eljárásokban elő kell írni, hogy az erre vonatkozó adatokat is gyűjteni kell, vagy ilyen jellegű célzott kutatást végezni, illetve végeztetni

A *munkaidő és pihenőidőre vonatkozó előírások* be nem tartásához fűződő szankció megerősítése, tekintettel arra, hogy jelenleg ezt csak munkajogi szempontból kezeljük. A munkarendből fakadó egészségügyi kockázatok kezelése kiesik a munkavédelmi szemléletből. Példának okáért a rendkívüli munkavégzés (a túlfatás) ellen védő munkajogi szabály a heti munkavégzés 48 órás felső korlátjának törvényi meghatározása.

Amennyiben a munkáltató a túlmunka ellenértékét megfizeti, önmagában a munkaidő szabályainak megsértéséhez nem társul valódi szankció.

A munkavédelem állami irányításának fel kell lépni az egészséges munkaidő-beosztás biztosítása érdekében. El kell érnie, hogy a munkáltatók a munkaidő kockázatainak értékelje a kötött, a rugalmas (online és offline) munkaidő-beosztások és kötetlen munkarend vonatkozásban.

A 7.4. fejezetben részletesen foglalkoztunk a *lekapcsolódás jogával*, melynek szabályozási indokára is részletesen kitértünk. Az indokok részletes ismertetése nélkül javasoljuk hazai szabályozását, amely a munkavállaló pszichés megterhelését egyértelműen csökkentheti, a munkafüggőségtől visszatart, és segíthet a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez. Ez a hatás természetesen érvényesülhet a hagyományos munkaviszonyok esetében is.

8.3. Javaslatok a munkavédelmi irányítás számára

8.3.1. Új ellenőrzési módszerek bevezetése

A munkavédelmi hatóságnak szüksége van új módszerek és jogi keretek kidolgozására, hogy elérjék a webalapú munkát, beleértve a digitális felületen keresztül szervezett munkát is (például videóalapú, valós idejű ellenőrzések és útmutatás). Az új technológiák (virtuális valóság, videó- és dróntechnológia) alkalmazása hozzájárulhatnak munkaügyi-munkavédelmi ellenőrzések

kompetenciájának, hatékonyságának, valamint az felügyelők biztonságának és egészségének javításához. A gépi tanulás, a nagyméretű adatok és a földrajzi információs rendszerek jobb kihasználása a vállalkozások célzott, kockázatalapú ellenőrzését támogathatja.

Kockázatalapú megközelítések alkalmazását mielőbb meg kell teremteni azon ágazatok és vállalatok megcélzására, amelyekben a be nem jelentett munka és a munkavédelmi kockázatok a legelterjedtebbek.

Érdemesnek, sőt szükségesnek látjuk *több újfajta technológiai eszköz használatát* a munkavédelem területén, amely eszközök támogatást tudnak nyújtani a felügyelői munkához azáltal, hogy példának okáért olyan helyre is bejuttathatók, ahol a munkavédelmi hatósági ellenőrzés vagy vizsgálat lefolytatása nehézségekbe ütközhet (például drónok használata szűk térben, nehezen megközelíthető baleseti helyszínen, vagy például virtuális valóság használata a felügyelők képzése során).

Érdemes lenne az építési munkaterületre való be- és kilépések adatait rögzítő Üvegkapu-rendszer csatlakozni.⁵¹¹

8.3.2. A kommunikáció szükségessége

A szakirodalmi feldolgozás alapján megállapítható, hogy az atipikus munkavégzési formákkal összefüggésben *azok a munkavédelmi kérdések vannak előtérben, melyek kezelésében kiemelkedő fontosságú a kommunikáció.*

A munkavédelmi hatóságnak még *intenzívebben kell használnia minden olyan közösségi médiafelületet*, amely megkönnyíti a szükséges információk, tájékoztatások eljuttatását munkáltatók és munkavállalók minél szélesebb köréhez, ezáltal még *nagyobb hangsúlyt fektetve az online kommunikációra.*

A digitális fórumokon és a közösségi médiában a munkavédelmi felügyelőségek láthatóságát növelni kell azáltal, hogy eszközöket, forrásokat és képzést biztosítanak az ellenőrök számára az online kommunikáció terén. A közösségi média befolyásolóit is annak felhasználása a munkavédelmi (munkahelyi biztonsági és egészségügyi) üzenetek hatékony kommunikálása érdekében.

8.3.3. Képzés

A *képzés és a tudatosítás* alapvető eszköz a munkahelyi munkavédelmi kockázatok csökkentésében az atipikus foglalkoztatási formák esetében is.

A munkavédelmi kihívások változása, az új és újabb kockázatok megjelenése szükségessé teszi egyrészt még *több képzés* biztosítását a munkavédelmi hatóság részére, továbbá még *több útmutató* készítését a munkáltatók és munkavállalók részére.

A munkavédelmi szakfeladatokat ellátó szakemberek számára szemináriumokat és webináriumokat kell tartani a figyelem felhívása érdekében, továbbá annak érdekében, hogy a szakemberek technológiai tudása tovább tudjon fejlődni.

Azért lenne fontos, mert a képzés és a tudatosságnövelés mind a testi és lelki sérülések megelőzése, mind a pszichoszociális kockázatok csökkentése szempontjából releváns (különösen a stressz, a zaklatás, a fenyegetések esetében).

Fontos lenne a munka és a munkavédelem jövőjével kapcsolatos tudatosság növelése a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok és a munkavédelmi és munkaegészségügyi szakemberek körében is, például szemináriumok és webináriumok révén.

Támogatni kell a tantervfejlesztést és a kötelező munkavédelmi képzés bevezetését az általános iskolákban és a szakképzésben. A munka és a technológia új formáinak integrálása a hagyományos egészségvédelmi és biztonsági tantervbe.

Ösztönözni kellene valamennyi munkavállaló képzését és továbbképzését az új digitális technológiák terén, hogy biztosítsa a szükséges kompetenciát és megértést, ami csökkentené a munka és a magánélet polarizálódását.

⁵¹¹ 2022. január 1-jén hatályba lépő Nemzeti Építőipari Felügyeleti és Adatszolgáltató Rendszerbe tartozó tevékenységről, valamint az Építőipari Monitoring- és Adatszolgáltató Rendszerrel szóló 50/2021.(IX.3.) Korm. rendelet

8.3.4. Tudásmegosztás

A *legjobb gyakorlatok cseréje* szintén szerepet játszhat a kockázatértékelés és a munkavédelmi tudatosság javításában. Alapvető fontosságú lenne, hogy a különböző ágazatokban és az ágazat különböző alágazatain belül felmerülő problémákkal foglalkozó bevált gyakorlatok példái mindenki számára elérhetőek legyenek. Olyan megközelítések kidolgozására is szükség lenne, amelyek figyelembe veszik a nemek, az életkor és a kultúra sokféleségét a munkavédelmi problémák kezelése során.

8.3.5. Paradigmaváltás a munkavédelmi irányítás szemléletében

A *munkavédelmi hatóságok elsősorban a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések megelőzésére összpontosítanak*. Ennek szerves részeként a munka világát érintő változások hatására megnövelt erőfeszítésekre van szükség az olyan megbetegedésekre, mint például a pszichoszociális és a mozgásszervi rendellenességek megelőzésére, és jogosan, mivel ezek napjainkban jelentős kihívást jelentenek, és hatással vannak a betegszabadságra és megterhelik a társadalombiztosítási rendszert.

Egyre inkább elismerik a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a pszichoszociális zavarok és a nem fertőző betegségek - mint például a magas vérnyomás, a szív- és érrendszeri betegségek, az emésztőrendszeri rendellenességek, a cukorbetegség és más vezető halálozási okok - okai és megelőzése közötti összefüggéseket. Az elmúlt évtizedekben a foglalkozási megbetegedések okozták az egészségügyi terhek nagy részét Európában.⁵¹² A rossz egészségi állapot alapvetően korlátozza az emberek lehetőségeit arra, hogy funkcionális képességeiket társadalmi és gazdasági tevékenységgé alakítsák át - és különösen a munkaképességüket befolyásolja. A nem fertőző betegségek hosszú listája mellett a szív- és érrendszeri betegségek és a rák Európában az idő előtti halálozás leggyakoribb okai és a rokkantság fő okozói. Más nem fertőző betegségek, mint például a cukorbetegség, a depresszió és a mozgásszervi megbetegedések, szintén rontják a munkaerőpiaci részvételt és a munkatermelékenységet, és általában véve aláássák az életminőséget, különösen az élet későbbi szakaszaiban.

A *munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a munkahelyi egészségfejlesztés összefonódása küszöbön állónak* tűnik, tekintettel a munka és a magánélet alakulásaira, valamint a nem fertőző betegségek által a lakosság körében okozott költségekre. Ezekkel a fejleményekkel tisztában kell lennünk és jobban fel kell készülni arra, hogy alkalmazkodjunk ehhez a változó forgatókönyvhöz. A széleskörű munkakörnyezeti kihívások részeként foglalkozni kell az olyan nem fertőző betegségek megelőzésével, mint a magas vérnyomás, a cukorbetegség és az elhízás.⁵¹³

8.3.6. Különböző együttműködés formák kialakítása

Hatósági együttműködés belföldön

A munka és a munkavédelem jövőjével kapcsolatos kérdésekben mérlegelni kell a munkavédelmi és munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti), az adatvédelmi, környezetvédelmi, élelmiszer-higiéniai, veszélyhelyzeti felkészültséggel és közegészségüggyel foglalkozó hatóságok közötti stratégiai együttműködést. Szükséges a kutatóintézetek megerősítése a munka jövője és a munkavédelem jövőjével kapcsolatos projektek támogatásával, amelyek ismereteket szolgáltatnának a munkavédelem politikája és gyakorlata számára.

Át kell értékelni a hagyományos foglalkozás-egészségügyi szolgálatok szerepét a munkának tulajdonítható vagy a munka által súlyosbított nem fertőző betegségek megelőzésében. A nemzeti közegészségügyi hatósággal való szoros stratégiai együttműködés előtérbe helyezése a nem fertőző betegségek munkával kapcsolatos terheinek csökkentése érdekében.

Létre kell hozni egy interdiszciplináris szakértőkből álló ad hoc csoportot, amelynek feladata olyan stratégiai közleményeket kidolgozni, amelyek félévente áttekintést és előrejelzést nyújtanak a munkavédelmet érintő jövőbeli tendenciákról. Ezeket a közleményeket rendszeresen be kell építeni

⁵¹² . ILO: *Safety and Health and the Heart of the Future of Work*. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf

⁵¹³ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419> Helsinki 2020

Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates

a hatóság éves stratégiai terveibe, és az érintett minisztériumoknak jelentéstételi kötelezettséget kell előírni.

Együttműködés a platformokkal

Elő kell segíteni a különböző platformokkal a párbeszédet annak érdekében, hogy vállaljanak a munkavédelmi kötelezettségek teljesítéséért is felelősséget bizonyos mértékig, továbbá kezdeményezni kell a jogszabályok aktualizálását. Együttműködés kell az AI, a tárgyak internete és a robotika tervezőivel a fejlesztések korai szakaszában annak biztosítása érdekében, hogy a biztonsági és egészségügyi kockázatokkal már a tervezési szakaszban foglalkozzanak. Ezt a technológiai tanácsadó testületekkel való egyetértési megállapodások kezdeményezésével lehetne elérni.

Nemzetközi együttműködés

Folytatni kell a munkavédelmi stratégiákkal és szabályozásokkal kapcsolatos konszenzusos álláspontok kialakítását európai és nemzeti szinten a munka jövőjével kapcsolatban. Ez olyan meglévő struktúrákon keresztül valósítható meg, mint az EU-OSHA, az ACSH (Biztonsági és Egészségvédelmi Tanácsadó Bizottság), az ELA (Európai Munkaügyi Hatóság), a SLIC (Vezető Munkafelügyeleti Tisztviselők Bizottsága), vagy az ILO és/vagy olyan ad hoc megállapodásokon keresztül, mint a munka jövőjével foglalkozó skandináv országok együttműködést magába foglaló északi csoport.

Az új európai munkavédelmi keretstratégia is nevesíti és a skandináv munkavédelmi hatóságok közös kutatása is rávilágít arra, hogy a COVID-19 világjárvány alatt elégtelen volt az együttműködés azon hatóságok között, amelyeknek egyaránt szerepük és feladatuk volt a járvány kezelésében és következményeinek elhárításában. *Stratégiai együttműködést kell kialakítani a különböző hatóságok között* például a jövőbeli esetleges járványokra történő felkészülés érdekében, továbbá erősíteni kell a munkavédelmi kutatást, például olyan szakértő csapat felállításával, amely a munkavégzés jövőbeli változásait is képes előre jelezni.

Ezért merül fel annak a lehetősége, hogy a visegrádi országok munkavédelmi együttműködést is érdemes lenne napirendre tűzni.

Tematikus megközelítések

A munkahelyi jóllét előmozdítása érdekében fel kell lépnie a munkavédelem állami irányításának, hogy támogassa a munkahelyi politikák végrehajtását a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyának fenntartása érdekében, a munkavállalók jóllétének javítása érdekében. A szociális partnerekkel együtt olyan munkahelyi beavatkozásokat kell kezdeményeznie, amelyek minimalizálják és megelőzik a munka új formái és az új technológiák által kiváltott munkahelyi stresszt.

A kommunikációban hangsúlyozni kell, hogy a jó munkakörülmények, a munkavállalók jólléte és a vállalkozások és a társadalom számára jelentkező gazdasági előnyök között kapcsolat van.

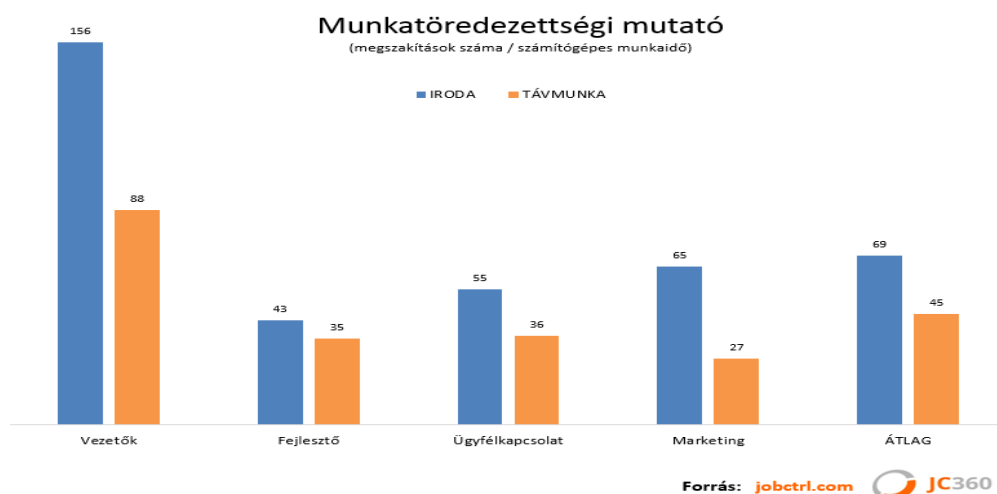
Olyan modellek kidolgozását kell támogatni, amelyek segítik a kis- és mikrovállalkozásokat a munkahelyi jóllétet elősegítő programok végrehajtásában.

Példának okáért olyan szempontokat kell hangsúlyozni, melyek hívószavak a vállalkozások számára. *Ilyen hívószó lehet a hatékonyság* A hatékonysághoz nagyban hozzájárul maga az ember is, hiszen őt nemcsak a munka, a megélhetés, mint alapvető szükséglet motiválja, hanem előrehaladása is fontos szempont munkája megválasztása során. Mivel az ember komplex egyén, a család is motiválja őt, a munkakörnyezete is fontos számára.

„A munkavégzés hatékonysága egyre inkább függ az ember elégedettségétől, motivációjától, valamint attól a munkakörnyezettől, amelyben a munkáját végzi.”⁵¹⁴ A távmunka innen már csak egy lépés, hiszen a munkáltató számára költséghatékony, a kimutatások alapján kisebb a munkatőredezettség a távmunkában foglalkoztatottak körében, tehát jóval hatékonyabb is. „A Magyar Távmunka Szövetség 2016 júniusában indított vezetői, fejlesztői, ügyfélkapcsolati és marketing munkakörök elemzésével, 39 munkavállaló bevonásával végzett kutatásából kiderül,

⁵¹⁴ Forgács Tamás, Bohus Péter Pál, Ercsei Kálmán (2010): A távmunka, mint a település- és térségfejlesztés eszköze, http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5863/1/TettMethods64_1_p172.pdf; 2. oldal

hogy mintegy harmadával (34%-kal) csökkenthető a munkavégzés megszakításának mértéke (azaz a „munkatöredezetségi mutató”) távmunkában.”



23. ábra. Munkatöredezetségi mutató mértéke munkavállalók különböző pozíciója esetén⁵¹⁵

A munkakörülmények javítása egyre fontosabb a munkavállalók részére, a digitális technológia megjelenése és elsöprő erejű fejlődése is lehetőséget teremt arra, hogy a munkát távmunkában végezzék.

A szociális partnerekkel együtt olyan *munkaidő-szabályozások* kidolgozását kellene elérni, amelyek csökkentik a munka és a családi élet közötti konfliktusokat.

Ki kell dolgozni olyan normákat, melyek a *nagy alapterületű irodai megoldásokra* vonatkoznak. Érdemes lenne bővíteni a munkavédelemmel és az optimális irodai termegoldásokkal kapcsolatos tudásbázist.

A munkavállalók munkavédelemben való részvételének erősítése

A munkavállalók képviselőinek és a munkavállalóknak a munkavédelem irányításába és a kockázatértékelésbe való bevonása elismert előny a kockázatcsökkentés szempontjából. Ezért érdemes lenne a kockázatkommunikációt kiterjeszteni arra, hogy a munkavédelmi képviselők képesek legyenek nem csupán a hagyományos munkaviszonyban állók érdekeit képviselni.

8.4. Szemléletformáló javaslatok

8.4.1. A munkáltató gondoskodási kötelezettségének ártértékelése- tájékoztatási kötelezettség pontosítása

A munkáltatónak az un. nevesített kemény jogi kötelezettségeit és gondoskodási kötelezettségeinek (foglalkoztatási és munkavédelmi kötelezettség) vannak távolabbi aspektusai, melyre Dr. Sipka Péter hívta fel a figyelmet.⁵¹⁶

A munkáltató alapvetően nem korlátozódhat pusztán a munkafeltételek biztosítására, hanem egy olyan teljeskörű jogi és szakmai környezetet köteles megteremteni, amelyben a megfelelő munkavégzés biztosított. Ebben az értelemben a foglalkoztatási kötelezettség egy olyan komplex viszonyrendszerként értékelendő, amiben a munkáltató mintegy képessé teszi a munkavállalót arra, hogy munkát tudjon végezni. A megfelelő foglalkoztatás körülményeinek megteremtése személyre szabottan, egyes munkavállalók esetleges eltérő igényeinek befolyásolhatják.

⁵¹⁵ Magyar Távmunka Szövetség: Nyugodtabb munkavégzés távmunkában? Igen! <http://tavmunka.org/wp/nyugodtabb-munkavegzes-tavmunkaban-igen/>

⁵¹⁶ Dr. Sipka Péter A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében Visegrád18.0 Wolters Kluwer kiadvány / A 18. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai 210.o.

Ezért nem lehet beszélni általános mércéről, hanem komplex intézkedésről, amely minden munkavállaló viszonylatában eleget tesz ennek a követelménynek. Ebben a megközelítésben a gondoskodás kétirányú, egyrészt pszichikai, másrészt fizikai gondoskodás. A pszichikai azt jelenti, hogy a munkaviszony megkezdését megelőzően, és alatta a munkavállalót felkészítse és képessé tegye a munkavégzésre. Ebben a kontextusban kiemelkedő fontosságúvá válik a foglalkoztatással összefüggő részletes tájékoztatási kötelezettség, ezen belül pedig nem csupán az Mvt. szerint meghatározott munkavédelmi oktatás szerinti tartalommal, hanem kellő részletességgel az egészségügyi kockázatok rövid és hosszú távú hatásaira és azt ezt ellensúlyozó egészségtudatos magatartásra. Ezzel azt is elő lehetne segíteni, hogy a jól gondoskodó munkáltató ezen túlmenően olyan további lépéseket is megtegyen, melyek az együttműködés körében konkrét normatív kötelezettségként nem jelennek meg, ugyanakkor a munkavállalót védő, esetleg támogató jogintézmények végső rendeltetését biztosítják vagy elősegítik.

A munkavállalók egészségének védelmét és előmozdítását célzó munkáltatói beavatkozások szükségesek a mozgásszervi és pszichoszociális rendellenességek megelőzése érdekében, beleértve az olyan nem fertőző betegségeket, mint az elhízás, a cukorbetegség és a magas vérnyomás. A munkavédelem állami irányításának ebben úgy lehet szerepe, hogy a munkahelyeken rendszerszintű beavatkozásokat segít elő a fizikai aktivitás javítása, a dohányzás csökkentése és a munka és a magánélet egyensúlyának javítása érdekében.

Javaslatunk az Mt., illetve az Mvt. ezirányú módosítását vetíti előre. Ennek hiányában viszont azt kezdeményezzük, hogy a hatóság tegyen közé olyan iránymutatásokat, melyek a munkáltatót a munkavédelmi előírások szó szerint betartása (szabályos munkavégzés feltételeiről és rendellenes működés esetén követendő szabályokról szóló tájékoztatás) mellett arra ösztönzi, hogy az egészségügyi kockázatokra és enyhítésükre közérthetően és kellő részletességgel térjenek ki. Fontosnak tekintjük tehát, hogy legyen hangsúlyeltolódás a fizikai és a mentális egészség fenntartása irányába. Az egészségtudatos magatartásra vonatkozóan teremtsődjön meg a munkáltatói elvárás.

Rögzítjük, hogy álláspontunk szerint ezt irányt kifejezik és jól képviselik a munkavédelem honlapján már eddig közzétett különböző tárgyú tájékoztatók. Ezek egy része a COVID-19 járványhoz kötődnek (a kockázateértékelés aktualizálása, vagy a gyakorlati útmutató a vállalati pandémiás terv elkészítéséhez és végrehajtásához). Másik részük aktualitásokra adnak válaszokat, mint például a számítógéppel végzett távmunka munkavédelmi szabályainak, vagy a nyári diákmunka munkavédelmi kérdéseinek összefoglalása.⁵¹⁷

8.4.2. A munka és a magánélet egyensúlya

A munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly megtalálása fontos az ember/a munkavállaló számára, hiszen ahhoz, hogy valaki hosszú távon is jól teljesítsen, szükséges a megfelelő mennyiségű és minőségű kikapcsolódás, családi és társas kapcsolatok fenntartása⁵¹⁸

Ennek megvalósulásához feltétel a megfelelő jogi háttér biztosítása is, hiszen egy munkaviszony létesítése esetén a munkavállaló olyan alá-fölérendeltségi viszonyba kerül, amelynek hatása lehet erre a törékeny egyensúlyra is. A munkajogban találhatunk erre mutató szabályozást, azonban a munkavédelem területén is szükséges lenne ennek a területnek a megvizsgálása. A munkavállalót ért rendszeres stressz, amelyet akár a megterhelő munkavégzés, a folyton változó műszakok, esetleg a család és a munka közötti folyamatos egyensúlyozás okoz, egy idő után kiégést és esetleg betegségeket okozhat. Ennek megelőzése érdekében a munkavédelemnek is szükséges foglalkoznia a munka és a magánélet egyensúlyát biztosító lehetőségekkel.

A munkajogra vonatkozóan a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158/EU Irányelv határoz meg olyan elveket, amely kedvezmények/garanciák nélkül a család és a munka egyensúlya, pontosabban szülők, a nők

⁵¹⁷ A tájékoztatók elérhetők: https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=577, https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=760https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=847, https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=851

⁵¹⁸ Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-30.p.

helyzete még hátrányosabb lenne a munkaerőpiacon⁵¹⁹ és még jobban mélyülne a szakadék a nemek közötti egyenlőség tekintetében is. Az irányelv célja többek között a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése, illetve a gyermekvállalás ösztönzése munkajogi eszközökkel.⁵²⁰

A munkaszerződés tartalmától/munkaviszony fajtájától függően eltérő, hogy egy munkavállaló a nap részéből mennyit tölt munkával, amennyiben az általános szabályozást nézzük, akkor napi 8 órát, de ettől többet, vagy kevesebbet is kiköthetnek a felek, vagy túlmunkát is elrendelhet a munkáltató. A fennmaradó szabadidőben kell gondoskodnia a munkavállalónak a családi életéről, minőségi időt tölteni a családdal és a párkapcsolatban, illetve pihenni a kiegészítő és egyéb egészségügyi kockázatok elkerülése érdekében. A munkaidőn túl sokaknak még az utazás is csökkentette ezt a feltöltődésre szánt időt, amit jól mutat a KSH 2017-ben⁵²¹ készített felmérése, amely szerint több, mint 1 millió munkavállaló ingázik napi szinten a munkahelye és a lakóhelye között.⁵²²

Az Mt-ben meghatározott alapelvek érvényesülésének a munka és a magánélet összehangolásában is szerepe van, hiszen az együttműködési kötelezettség, vagy méltányosság elvének alkalmazása nélkül nem valósulhatna meg. Az alapelveken túl egyes rendelkezések is biztosítanak garanciákat a családos munkavállalók számára, így pl. a munkáltató átmenetileg a szerződéstől eltérő munkakörben is foglalkoztathatja a munkavállalót, azonban az Mt. a munkavállaló hozzájárulásához köti ezt bizonyos munkavállalók esetében, azaz védelmet biztosít a várandós munkavállalónak a gyermeke 3 éves koráig, illetve a kiskorú gyermek 16 éves korig való neveléséig az egyedülálló szülőnek stb.⁵²³

A családos munkavállalók számára a munkajog pótszabadságot biztosít a gyermekek számától függően, illetve az apáknak járó 5 napos szülési szabadság szintén egy kedvezmény, amely elősegíti a magánélet, a feltöltődés lehetőségét.⁵²⁴ Az irányelv egyik követelménye, hogy a jogalkotás módosításával az apáknak is biztosítva legyenek a szülői jogok, azaz a gyermekgondozásból kivehesse az apa is a részét és kötődő kapcsolat alakulhasson ki az apa és gyermeke között. Az irányelv alapján 10 munkanap apasági szabadság illeti meg az apát, amelyet 2022. augusztus 2-ig kell Magyarországnak is átültetnie. Jelenleg a magyar szabályozás szerint 5, ikergyermekek esetén 7 munkanap szülési szabadság illeti meg az apát. Az irányelv szerint a 4 hónapig tartó szülési szabadság felét az anya átruházhatná az apa számára, ezzel biztosítva a családi élet⁵²⁵

Az Mt. alapján csak teljes napra vehető ki a szabadság, pedig sok esetben a kisgyerekes szülőknél, de a gyerekkel nem rendelkező munkavállalóknál is nagy segítség lehetne az óránkénti elszámolás, hiszen az 1-2 órás ügyintézés, elfoglaltság miatt nem lenne szükség egy egész nap kivételére, így a munkáltatónak sem kellene a teljes műszakra nélkülöznie. Erre azonban jelenleg nincs lehetősége a munkavállalónak.⁵²⁶

A munkajogi szabályozás lehetőséget biztosít a munkavégzés alóli mentesülésre bizonyos esetekben, így a reprodukciós eljárások és a szoptatás alatt is, amely szintén egy munka-magánélet egyensúlyra törekvő rendelkezés, hiszen a szoptatás kiemelten fontos egy kisbaba egészsége szempontjából. Az Mt. 9 hónapig biztosítja ezt a lehetőséget az anyák számára, bár a

⁵¹⁹ Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog c. folyóirat 2020/1. 24-25.o.

⁵²⁰ Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog c. folyóirat 2020/1. 26-27.o.

⁵²¹ KSH STADAT (2017): Ingázás, napi közlekedés, <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz99.html?lang=hu>

⁵²² Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-30

⁵²³ Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-4.o.

⁵²⁴ Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-4.o.

⁵²⁵ Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog c. folyóirat 2020/1. 28-29.o.

⁵²⁶ Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-6.o.

gyakorlatban ennél jóval hosszabb ideig is szoptathatnak, hiszen a jelenlegi ajánlások szerint az ideális időtartam 2 év⁵²⁷.

A várandós és a kiskorú gyermekes munkavállalók számára további garanciákkal igyekszik kedvezni az Mt., így az egyenlőtlen-munkaidőbeosztás, egyenlőtlen pihenőidő beosztása, az éjszakai munka és a rendkívüli munkaidő elrendelésének korlátai, vagy tilalma⁵²⁸.

A munkajog biztosítja a hosszabb idejű távollét lehetőségét, azaz a gyermek gondozása, vagy hozzátartozó ápolása miatt igényelt fizetés nélküli szabadságot és a szülési szabadságot, amelynek ideje alatt a munkavállaló nem köteles rendelkezésre állni a munkaidő alatt, illetve felmondási tilalom és korlátozás alá esnek a kismamák. Ez a szabályozás elsősorban az anya egészségét, munkahelyének védelmét érinti és támogatja.⁵²⁹

A hagyományos munkaviszonyban megjelenő kedvező feltételek mellett a munkajog egy másik intézményt is kínál a rugalmasabb munkaviszony, illetve a család és a munka közötti egyensúly könnyebb megtalálása érdekében, ezek az atipikus munkaviszonyok. A rugalmas, az „általános” munkaviszonytól eltérő szabályozásuk miatt kifejezetten ideálisak lehetnek egy kisgyermekes szülőnek, aki a munka világába szeretne visszatérni. A távmunka, a részmunkaidős szabályozás és a határozott idejű munkaviszony, különösen az alkalmi munka jelenthet segítséget például az édesanyák, vagy hozzátartozó ápolását végzők számára. A munkáltató a jelenlegi rendelkezések alapján köteles a gyermek 3 éves koráig a felére csökkenteni a munkaidőt, azonban ezt a munkavállaló javaslatára teheti meg. Ezen a feltételen túl a munkáltató nem kötelezhető részmunkaidős szerződés megkötésére, hanem a felek közötti megállapodás kérdése.

Összességében az látható, hogy az irányelv nem csak munkajogi, hanem tágabb értelemben, szociális szempontból is igyekszik szabályozni az általa megfogalmazott célokat. Megfigyelhető, hogy 4 csoportot határozott meg a rendelkezéseivel: a gyerekvállalást támogató, a foglalkoztatás rugalmasságát elősegítő, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőséget előmozdító, illetve garanciális szabályok megalkotását.⁵³⁰ A hatályos magyar jogi szabályozás megfelel az irányelvnek, bár nem maradéktalanul, de a rendelkezések többségében igyekszik megteremteni azt a védelmet a nők és a szülők számára, amellyel biztosítható a gyermekek ellátása, ezzel hozzájárulva a család és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez.

Javasoljuk ugyanakkor, hogy ez az elv jelenjen meg a munkavédelemről szóló törvényben is a megelőzés alapelvei között. Az irányelv hazai jogharmonizációja során ne csupán klasszikus értelemben vett munkajogi, hanem munkavédelmi szempontú átvilágításra is kerüljön sor.

8.4.3. Társadalmi közfelelősségvállalás

Katalizátorként szolgálhatna a munkavédelem javítására a PSR, azaz a társadalmi közfelelősségvállalás is. „A PSR – előírt kötelezettségeken túli önkéntes elköteleződés a közjó érvényre juttatása mellett, a közigazgatási és közszolgáltató szervezetek és tagjaik többsévvállalása döntően a működésükkel összefüggő vagy esetenként attól független, jellemzően kritikus társadalmi, közösségi szükségletek és problémák megoldása – döntően az egészséges ökoszisztéma, a fenntartható fejlődés, a társadalmi béke megvalósítása és a jó kormányzás – érdekében.”

A társadalmi felelősség/közfelelősség fogalmával (CSR/PSR) több szakirodalom is részletesen foglalkozott (elsősorban Nemzeti Köszolgálati Egyetem). Ezekben a forrásokban van szó a Kormányzati CSR cselekvési tervről, a PSR definíciójáról is megtalálható és a kormányzati PSR alapjai is ki vannak fejtve.⁵³¹ A kormányzati cselekvési terv értékelése és az új körvonalai, amely

527 ÁNTSZ: A szoptatás hatása az anya és a gyermek testi-lelki egészségére, 2017. április 6. Elérhető: <http://elkiegeszseg.antsz.hu/portal/Tartalmak/Tudastar/Csaladi-elet-es-problemai/A-szoptatas-hatasa-az-any-a-es-a-gyermek-testi-lelki-egeszsegere>

528 Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-7.o.

529 Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.-8.o.

530 Földvári Zoltán: Kellő védelmet biztosít-e az Ebktv. a munkaerőpiacon a gyermekvállaláshoz? Várandós nők és szülők foglalkoztatási egyenlősége Magyarországon (DJM, 2020/3-4., 47-60. o.) 49. o.

531 Gáspár Máttyás (2019): TÁRSADALMI KÖZFELELŐSSÉG ELVI ÉS MÓDSZERTANI MEGALAPOZÁS <https://nkerepo.uni->

mindezidáig nem került elfogadásra (2016)⁵³² Ezt követően készült - a fenti tanulmány nyomán – egy új tervezet, amely tárcakörözésen is átment, de nem lett belőle kormányhatározat.⁵³³

„A közszolgálati életpálya fejlesztésén belül fontos szerepet kap a közszolgálati szolgáltatások fejlesztése. A jóléti, szociális és egyéb szolgáltató tevékenységek biztosítása jelentősen növeli a közszolgálati életpálya vonzerejét, azonban az egyes szolgáltatások kialakítása alapos jogi előkészítést is igényel”, ahol nem csak a jogszabályi előírás szerint, hanem önkéntes vállalás keretében is tehet többet az intézmény a munkavállalókért.⁵³⁴

Érdemes lenn átgondolni, hogy a munkavédelem milyen formában jelenhetne meg ebben a stratégiában, illetve a munkavédelem új nemzeti stratégiája hogyan támogathatná a Kormányzati CSR cselekvési tervet, illetve a két stratégia - az elfogadás és a végrehajtás érdekében – milyen tudná egymást érvényre juttatni.

Ehhez két szempontot tudunk megemlíteni. Az egyik, hogy maga az állam, mint munkáltató járjon élen a munkavédelmi szabályoknak való megfelelés átlátható módon történő megjelenítéséhez. Párhuzamos példaként említhető az adatvédelmi hatóság, amely szervnek a közzétett adatvédelmi szabályzat egyfajta mintául is szolgál a vállalkozások számára a GDPR-nak való megfelelés érdekében. Másodsorban az állam, mint foglalkoztató azonosuljon azzal a szemlélettel, amit elvár a versenyszféra munkáltatóitól. A saját tisztviselői számára az állás vonzerejét azzal is tudja igazolni, ha a „jó munka” fogalmához nem csak az illetmény megfelelő mértéke társul, hanem a tisztességes munkafeltételek is. Ennek kommunikációja hitelessé tudja tenni a versenyszféra munkáltatóival szembeni elvárást is.

Megjegyzendő még, hogy maga a munkavédelem, mint szabályozási terület önmagában magán viseli a társadalmi közfelelősség gondolatait, hiszen a munkáltatói szabályozástól megköveteli, hogy figyelemmel legyen a hatókörben tartózkodók biztonságára, illetve amikor a megelőzés elvének mindenhatóságát vallja, akkor végső soron a társadalom munkavégző képességét óvja meg.

9. Összefoglalás

9.1. Alkalmazkodás az újdonságok üteméhez

A 4. ipari forradalommal összefüggő jelenségek szükségszerű és beláthatatlan hatású növekedését Konrád Lorenz a humánetológia oldaláról erősíti meg eredetileg 1988-ban megjelent, *Ember voltunk hanyatlása* c. művében, amely az ember és mindenfajta szerveződéseinek felelősségéről szól a biológiai evolúció megállítása miatt. Ezt írja: *„a teremtő evolúció filogenetikai értelemben megszűnt”* (filogenetika: törzsfajlódéstan) és ezért az embert, ill. legtágabb értelemben az emberi kultúrát, benne a technológiát okolja, aminek nemcsak a felelősségét kell vállalnunk, de az ökoszisztéma összeomlása tragédiájának megelőzési képességét is meg kell szereznünk.⁵³⁵ S ez utóbbiban látja igazán a nagy problémát, annak veszélyét, hogy erre nem leszünk időben alkalmasak. *Túl gyors változásokat idézünk elő a technológia által, amelyekhez sem a környezetünk, (értsd: a munkavégzés körülményei) sem önmagunk nem vagyunk, leszünk képesek*

nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15932/A%20tarsadalmi%20kozfelelosseg%20intezmenyesulese%20a%20koziga%20zatasban.pdf?sequence=1 48. old. letöltve: 2022.06.13.

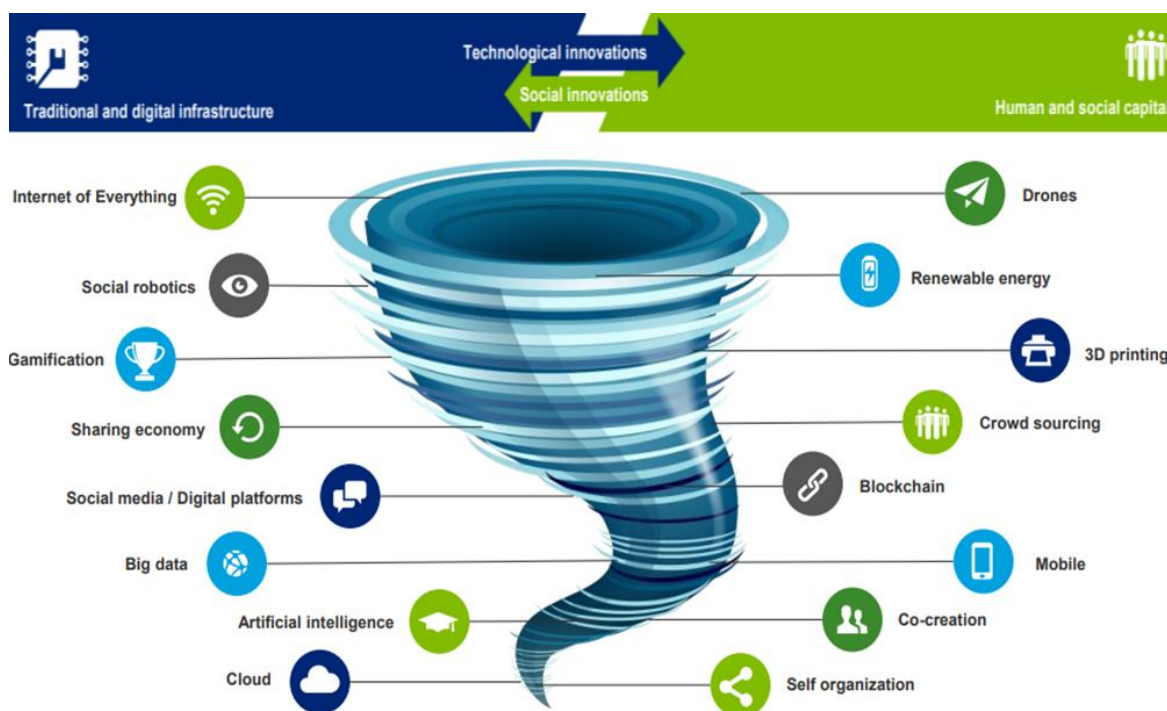
⁵³² Tölgyes Gabriella (2016): Mérlegen a kormányzati CSR cselekvési terv, EOQ MNB – Pódiumbeszélgetések a minőségről <https://www.eoq.hu/szakb/podium/csr161207.pdf>

⁵³³ Gáspár Máttyás (2016): Társadalmi közfelelősség https://kozszov.org.hu/dokumentumok/UMK_2016/3/04b_Forum_Tarsadalmi_kozfelelosseg_javitott.pdf

⁵³⁴ A hivatkozott forrás: Közigazgatás- és Közszolgáltatás-fejlesztési Stratégia 2014-2020, elérése: https://2015-2019.kormany.hu/download/8/42/40000/K%C3%B6zigazgat%C3%A1s_feljeszt%C3%A9si_strat%C3%A9gia_.pdf

⁵³⁵ A szociobiológia és az evolúciós pszichológia/lélektan ezzel a témával foglalkozik, az utóbbiról ezt olvashatjuk Mannhardt András, A kultúra elavulása (Evolúció és társadalom, 2004) c. munkájában Pléh Csabát idézi: *„Elvileg a viselkedés és a belső világ mégoly autonómnak tűnő vonásait is visszavezethetjük a környezethez való alkalmazkodás hasznossági függvényére.”* Mannhardt az emberi kultúra alapfunkciójának lényegét – elvben – a környezethez való alkalmazkodásban látja.

megfelelő társadalmi innovációval alkalmazkodni (lásd az alábbi 23. számú ábrát). A technológiai és társadalmi innováció közötti összhang hiánya nehezen kezelhető „forgószelet” támaszt⁵³⁶



24. ábra. A technológiai és társadalmi innováció közötti összhang okozta „forgószelet”

De ez még nem egy befejezett történet, ezt Konrad Lorenz is így látta, aki 1903-ban született és e művének megjelenését egy évvel élte túl. Azóta több, mint 30 év telt el, sok időnk nem maradt, hogy intelmeinek érvényt szerezzünk. Az időzítés és sikeresség kérdése, a szociális evolúció kimenetele, az ún. kettős és ellentétes szabályozás – az együttműködésre építő, környezetbarát emberi kultúra és az önző, környezetromboló emberi természet harcának eredménye – azonban jelenleg még nyitva áll. És a technológia, ill. annak jól felismert célokat szolgáló alkalmazása lesz az, ami ezt a kérdést el fogja dönteni.

Az általános felelősség deklarálásánál még nem állhatunk meg, így folytatja: „Ezért tartom fontosnak, hogy a közakarat mielőbb komolyan foglalkozni kezdjen az új kultúra bevezetésének lehetőségével, és talán konkrét szabályainak körvonalazásával is. ... Ha nincs egy olyan hatalmi intézményrendszer, amely képes érvényt szerezni neki, üres szóhalmaz marad minden.”

Ebben a tekintetben hangsúlyoznunk kell, hogy a munkavállalók alapjogának magas szintű védelméről, biztonságos és egészséget nem veszélyeztető, tisztességes és emberhez méltó munkafeltételek biztosításáról van szó.

Azt a jelenséget, amikor a foglalkoztatás új formái és ezen belül a digitalizáció alapjaiban változtatja a munkaerő-piacot és a munkavállaló egzisztenciális helyzetét, Hajdú József *hóglyó-effektusként* értékeli. Megjegyzendő, hogy Hajdú József megítélése szerint „egy átmeneti munkavégzési forma, ami jelenleg felfutó ágba van, közel- és középtávon bővül, de hosszabb távok végleg eltűnik” a robotizáció és az AI munkaerőpaici térnyerése útján.⁵³⁷

Mindenesetre egyértelműen és határozottan kijelenthető, hogy a változások egyre gyorsuló ütemének hatásaival is számolnunk kell. Folyamatos adaptációs szükségletet jelentheti az emberi teljesítőképesség határainak feszegetése és egyre inkább a digitális stressz problémájával is foglalkozni kell.

⁵³⁶ Deloitte (2015): Smart Cities – How rapid advances in technology are reshaping our economy and society, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/public-sector/deloitte-nl-ps-smart-cities-report.pdf?fbclid=IwAR1Tf0eA9mQERpr-Vc2HeNcsxIRwrvWjM0tXsKo9k7DnDEwidCibFGtwStk>

⁵³⁷ Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az EU-ban; in Exemplis Discimus Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára, Kúria – Pázmány Press 2022. 115. old

9.2. Jogalkotás vagy soft law?

A munkaszervezésben bekövetkezett globális változások jelentős kihívást jelentenek a jogalkotás számára. Az atipikus munkával kapcsolatos szabályozási kudarcok több szinten jelentkeznek.

Először is nagyrészt hiányzik a nem szabványos munkát végzők munkakörülményeit (beleértve a munkaidőt, a béreket, a munkavédelmi előírásokat, a munkahelyi balesetbiztosítást és hasonlókat) érintő jogi védelem (vagy a betartott védelem).

Egy sor tanulmány kimutatta, hogy az atipikus munkavégzés növekedése gyengítette a szabályozási védelmet, és egy sor összetett és erőforrás-igényes kihívást jelentett a felügyelőségek számára. Például az európai munkaidő-irányelv (amely többek között heti legfeljebb 48 órás munkaidőt határoz meg) nem vonatkozik az önálló vállalkozókra és a többes foglalkoztatásra. Ez a hiányosság a legtöbb más országban is megtalálható.

Az Európai Bizottság számára készített egyik jelentés szerint a munkavédelmi hatóságok még a legjobb esetekben is csak a munkaszervezés változásai által támasztott kihívások töredékét kezelik, ráadásul gyakran inkább a tünetekre, mint a kiváltó okokra koncentrálnak. Az atipikus munkához kapcsolódó változékonyabb munkaerő-piaci feltételek (beleértve a rövidebb időtartamú munkákat, a szabálytalan munkaidőt és a külföldi munkavállalók ideiglenes alkalmazását) *aláásták a felügyeleti rendszerek kapacitását*. A kutatások azt is megállapították, hogy *a munkahelyek bizonytalanságának növekedése kedvezőtlenül hat a sérülések bejelentésére*.

Megállapítható, hogy az atipikus munkát végzők nagyobb valószínűséggel sérülnek meg vagy betegszenek meg a munka során, és kevesebb erőforrással rendelkeznek ahhoz, hogy ennek hatásait kezeljék. Viszonylag kevés longitudinális kutatás készült a nem szabványos munka hosszú távú egészségügyi hatásairól. Ilyen hosszú távú hatásnak tekinthető, amire egy amerikai tanulmány hívta fel a figyelmet, hogy nőtt azoknak a nőknek a halálozási kockázata, akik az életpályájuk közepén a munkaerőpiacon tartósan nem tudtak jelen lenni, és ezáltal csökkent az egészségbiztosítási ellátáshoz való hozzáférési esélyük.⁵³⁸

Összefoglalva, a bonyolultabb munkaszervezések növekedése komoly kihívás elé állította a munkavédelmi felügyelőségeket a minimális munkafeltételekhez való hozzáférés és azok betartásának biztosítása tekintetében, beleértve a munkavédelmi normák súlyos megsértését is.

Az informális szektor növekedése mind a gazdag, mind az alacsonyabb és közepes jövedelmű országokban különleges kihívást jelent, különösen azért, mert a kormányok aggodalmait ezen a területen néha inkább az adóbevételek kiesése, mint a munkavédelmi és egyéb munkaügyi normák jelentik.

A munkaügyi kapcsolatok szabályozási rendszereinek a rugalmasságot előnyben részesítő vagy kifejezetten a kollektív jogok érvényesítését csökkentő jellegű változásai tovább súlyosbították ezeket a kihívásokat az EU-ban azáltal, hogy megnehezítették a minimálbér kifizetését vagy annak biztosítását, hogy a munkaidő-beosztás ne legyen egészségkárosító. Ezek tovább gyengítették a szakszervezeteket és a szakszervezetek azon képességét, hogy segítsék a munkavállalókat a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén.

Az EU-s kormányok ezekre a kihívásokra adott válaszai elsősorban a munkáltatók, szakszervezetek és munkavállalók *tájékoztatása, a kockázatokra vonatkozó útmutatók, kódexek és irányelvek biztosítása és a célzott végrehajtás*. Ilyen intézkedések példának okáért a munkaerő-kölcsönzés területén a kölcsönzött munkavállalókra/kölcsönzött munkaerőre és a pszichoszociális veszélyekre vonatkozó útmutató anyagokat, a fővállalkozók felelősségére vonatkozó, általános kötelezettségekre vonatkozó rendelkezések megerősítése, valamint a vállalkozókat, a munkaerő-kölcsönzőket és a be nem jelentett munkát célzó tájékoztatási/érvényesítési kampányok.

A gyors változás a jogalkotás területére is komoly hatással kell, hogy legyen.

⁵³⁸ Raymo, J.; Halpern-Manners, A.; Warren, J. 2013. Karrier és halálozás: Mit tudunk meg a részletes foglalkoztatástörténeti adatokból? Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison. idézi ILO 2015. 18. old.

Az EU-ban sem tudnak a különböző szabályozók lépést tartani a technológiai változások és a globalizáció okozta változások ütemével és irányával. Ennek következtében az utóbbi időben állandósult a párbeszéd arról, hogy a viszonylag merev szabályozók helyett hogyan lehet olyan rugalmas jogi keretrendszert összeállítani, melynek határai elég flexibilisek ahhoz, hogy a változásokhoz folyamatosan tudjanak adaptálódni, ugyanakkor eléggé megnyugtató legyen a keretrendszer a hatálya alá tartozó érintett felek, azaz mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára.

A platformmunkával kapcsolatban számos kockázat is felmerül, így például az alapvető munkavállalói jogok, ezen belül a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételekhez való jog, a szervezkedési szabadság ellehetetlenülése, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet.⁵³⁹

A platformok részére munkát végzők jogállását jellemző bizonytalanság a koncepciókban is megjelenik. Jelenleg három álláspont ismert. Az egyik szerint a munkát végzők munkavállalók, a másik felfogás önálló vállalkozóknak vagy önfoglalkoztatóknak tekintik őket. Egy köztes megoldás is ismert, amely lehetővé tenné a munkát végzők számára a választás szabadságát, illetve az egyedi megítélést (az eset összes körülménye alapján kellene minősíteni, hogy a konkrét helyzetben a munkaviszony lényegi ismérvei fennállnak-e vagy sem). Ez a probléma a témánk szempontjából egyrészt úgy jelenik meg, hogy ha a magyar jogalkotás a platformalapú munkavégzőt alapvetően munkavállalónak tekint, úgy ezzel a munkavédelmi szabályozás ernyője alá tereli a munkavégzést. Amennyiben ettől eltérő álláspont érvényesül, azaz főszabályként önfoglalkoztatónak minősülnek, úgy ez más helyzetet jelen a munkavédelem számára. El kell dönteni, hogy Magyarország érvényesíti-e az EU általánosan elfogadott álláspontját, nevezetesen, hogy a szociális védelmet (ez alatt többek között a munkavédelmet is értve) minden munkavállalóra és önfoglalkoztatóra érvényesíteni kell, mégpedig tényleges védelmet átlátható rendszerbe foglalva nyújtson.⁵⁴⁰ Másként fogalmazva a szociális védelem megilleti a munkavállalókat, és az önálló vállalkozókat egyaránt, beleértve azokat is, akik jogállást váltanak, vagy mindkettővel rendelkeznek.

Magyar viszonylatban tehát el kell dönteni, hogy miként minősíthető a platformon munkát végző, használható-e még egyáltalán a munkaviszony és a megbízási/vállalkozási jogviszony elhatárolása az eddig ismert – ILO alapú – elhatárolási szempontrendszer⁵⁴¹. „Felmerülnek ugyanis olyan új aspektusok is, mint a munkaidő kérdéskörében az állandó elérhetőség és a munkáltató hatalmi jogosítványainak transzformálódásával az algoritmizált, mesterséges intelligencia alapú döntések meghozatala.”⁵⁴² Ezzel párhuzamosan kell vizsgálni azt is, hogy a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételek biztosítása a platformmunkát végző vagy a platformalapú szolgáltatást nyújtó felelősségi körébe tartozik-e. Felhívjuk azonban a figyelmet arra, hogy a probléma jóval összetettebb és jelentősen túlmutat a munkavédelem szempontrendszerén, hiszen a szociális biztonsági védelem (járulékfizetés, társadalombiztosítás), az adófizetés (közteherviselés), az adatvédelem kérdései is tisztázandók.

Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-án fogadta el a platform munkavállalókra vonatkozó uniós szabályozási keretrendszert szorgalmazó állásfoglalását.⁵⁴³ Ennek alapján az Európai Bizottság 2021 decemberében jogalkotási javaslattal élt (irányelvtervezet)⁵⁴⁴.

Amennyiben a platform irányelvtervezetet elfogadják, úgy két év áll majd a tagállamok rendelkezésére, hogy az abban foglaltakat implementálják. A jogharmonizáció feladata lesz a digitális platform munkavégzők munkajogi, munkavédelmi és szociális biztonsági helyzetének jogi

⁵³⁹ lásd részletesebben: Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az EU-ban; in Exemplis Discimus Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára, Kúria – Pázmány Press 2022. 117. old.

⁵⁴⁰ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről (2019/2186/INI) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021--0385_Hu.html

⁵⁴¹ lásd az ILO 2006-ban közzétett, munkaviszonyról szóló ajánlását. https://2010-2014.kormany.hu/download/2/49/01000/c198_nilo.pdf

⁵⁴² Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az EU-ban; in Exemplis Discimus Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára, Kúria – Pázmány Press 2022. 128. old.

⁵⁴³ Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről (2019/2186/INI) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021--0385_Hu.html

⁵⁴⁴ Javaslát az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=HU>; Az irányelvtervezetet elemzi még Dr. Horváth István- Dr. Petrovics Zoltán a Munkajog szaklap 2022/2. számában 20-26. old.

megítélése. Egyet értünk Hajdú József véleményével, aki szerint az új irányelv szellemében a nemzeti jogban létező valamennyi platform alapú jogviszonyban esetről esetre kell felmérni az átminősítési kockázatokat és annak ismeretében kell dönteni a platform munkavállalóval létrehozandó munkaviszony típusáról, a szociális védelem garantálásáról.⁵⁴⁵

A platformgazdaság megjelenése, újszerű munkavédelmi vonatkozásai és szabályozásbeli nehézségei, eklatáns példája tehát azon újdonságoknak, amelyek komoly fejtörést okoznak a jogalkotók számára, és amely jelenségeknek az átfogó megértése is nehézségbe ütközik, nem is beszélve a kihívások kezelésének nehézségeiről.

10. A tanulmány eredményeinek közérthető összefoglalása

Számos tanulmány és kutatás foglalkozott már a magyarországi atipikus munkavállalási formákkal, de ezek munkavédelmi vonatkozásai jelentős részben még feltárássra szorultak. Ezt a hiányosságot kívánta orvosolni ez a tanulmány és széleskörűen mutatja be ezeket a munkaerő-piaci jelenségeket.

A kutatás a szervezett munkavégzést alapul véve számos atipikus jellegzetességgel bíró foglalkoztatást beazonosít.

Tipikus az a határozatlan idejű munkaviszony, amelynek keretében a munkavállaló egyetlen munkáltató utasításai szerint, annak termelőeszközeivel és telephelyén, kötött munkaidőben, a munkáltató szervezeti rendjébe illeszkedve végez munkát. Az "atipikus" gyűjtőfogalom alá azok a foglalkoztatási formák tartoznak, amelyek egy vagy több elemükben eltérnek a hagyományos (alkalmazotti) munkaviszonytól.

Az atipikus foglalkoztatási formák a tipikus munkaviszonytól a következő tényezőkben térhetnek el:

- a felek személye: háromszereplős munkaviszony a munkaerő-kölcsönzés, illetve a szövetkezeteken keresztül megvalósuló tagi munkavégzés; az egyik vagy másik oldali szereplőket többszörözi a többmunkáltatós munkaszerződés, a munkakör megosztása; a munkáltatók körét szűkíti a közfoglalkoztatás, az önkéntes közérdekű munka; sajátos munkáltatói minőségre tekintettel atipikus a köztulajdonban álló munkáltatóval létesített munkaviszony; a munkavállalók sajátossága miatti eltérést jelent a vezető állású, illetőleg a cselekvőképtelen munkavállalókkal létesített munkaviszony, ide sorolható a külföldi munkavállalók foglalkoztatása is;
- a személyi függőség alacsony szintje: a távmunkára, home office-ra, bedolgozásra, behívásos munkavégzésre, önfoglalkoztatásra jellemző;
- elvégezhető munkafeladatok: körük szűkebb a közfoglalkoztatás, bedolgozás, cselekvőképtelen munkavállalóval létesített munkaviszony esetén;
- a jogviszony időtartama: az időszakos foglalkoztatási formák közé tartozik a határozott idejű munkaviszony, alkalmi munka, szezonális munka;
- a munkaidő mértéke, illetve beosztása: részmunkaidős foglalkoztatás, vezető állású munkavállaló munkaidejére vonatkozó rugalmas szabályozás;
- a munkavégzés helye: távmunka, home office, bedolgozás;
- a munkavégzés díjazása: közérdekű önkéntes munkavégzés, közfoglalkoztatás;
- a szerződéskötés módja: platformalapú munkavégzés

Az atipikus foglalkoztatást, mint intézményt a munkaerőpiac szereplői, munkáltatók és munkavállalók, illetve ezek érdekképviselői szervei, sőt a kormányzati kommunikáció is a pozitív tartalmú rugalmassággal azonosítja. Az atipikus foglalkoztatás valóban hozzájárulhat a jobb foglalkoztatási eredményekhez, csökkentheti a munkanélküliséget, kiegyensúlyozhatja az munkaerő iránti kereslet ingadozását, növelheti a munka és a magánélet jobb egyensúlyát, az általános munkateljesítményt és az elégedettséget. Kevés szó esik azonban arról, hogy a rugalmasságban rejlő rendszertelenség megterheli a munkavállaló egészségét, veszélyeztetheti biztonságát és hosszú távú kihatásai vannak; megnehezítik a családi kötelezettségek teljesítését, és arra késztetik a munkavállalókat, hogy túl sok munkát vállaljanak, vagy túl keményen dolgozzanak, ha van rá lehetőség.

⁵⁴⁵ Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az EU-ban; in Exemplis Discimus Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára, Kúria – Pázmány Press 2022. 129. old.

A tanulmány vizsgálta az atipikus munkaviszonyban bekövetkezett munkabalesetek előfordulását és megerősítette azokat a már ismert nemzetközi tapasztalatokat, mely szerint az atipikus foglalkoztatási forma növeli a baleseti veszélyeket, kockázatokat.

Kérdőíves felmérés tárta fel azt, hogy a munkáltatók többsége nincs tisztában azzal, hogy az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása többletkockázatot jelent a munkát végzők számára. Példának okáért nem ismeri fel, hogy a munkarend és a munkaidő-beosztásnak az egészségre és a biztonságos munkavégzésre milyen negatív hatásai lehetnek. Ezirányú tudással, ismerettel nem rendelkeznek, de egyfajta érzékenység kitapintható a részükről. Azt is megállapítottuk, hogy ez valójában rendszerhibát mutat, mivel a munkáltatók egy része magát a kockázatértékelést sem ismeri, magával a munkavédelemmel általában vezetői szinten is csak időszakonként visszatérő problémaként foglalkoznak.

A másik kérdőíves felmérés a diákszövetkezeteken keresztül munkát végzőket célozta. A kutatás eredménye arra világított rá, hogy a diákszövetkezeti foglalkoztatás baleseti kockázatokkal jár. Ráadásul a bekövetkezett balesetek felét a foglalkoztató nem vizsgálta ki. A diákok a rugalmas munkaidő-beosztást és az alkalmi jelleget, továbbá a pénzszerzést preferálják. A gyakorlati tapasztalatok szerint ezek a munkavállalást vezérlő elvek alkalmasak arra, hogy a munkát végzők eltérjék a megfelelő munkavégzési feltételek hiányait, különösen abban az esetben, ha - koruknál fogva és munkatapasztalat hiányában - a törvényi előírásokat kevésbé ismerik.

A tanulmány kiemelten foglalkozott az ún. platformalapú munkavégzéssel is, mely a korábbi jól bevált „atipikus munkavégzés formák digitális változatával. Az új munkavégzési formák új utakat és eszközöket hoznak a munkaszervezésben is, ami bonyolult munkáltató és munkavállaló kapcsolatot eredményez. Sajnos megfigyelhető a munkaerőpiacon az individualizálódás és ennek kísérő jelensége a munkavédelmi kockázatok egyéni jellege is.

A platform alapú munka egy háromszereplős munkavégzési- és szolgáltatásszervezési, illetve szolgáltatásnyújtási folyamat. A három szereplő a megrendelő, a platform és a munkát végző személy. Az online platform lehetővé teszi szervezetek vagy magánszemélyek számára, hogy fizetés ellenében szolgáltatások nyújtása céljából más szervezetekkel, vagy magánszemélyekkel kapcsolatba lépjenek. A platformalapú munkavégzésnek is vitathatatlan előnye a nagyfokú rugalmassága, ugyanakkor a platformmunkával kapcsolatban számos kockázat is felmerül, így például az alapvető munkavállalói jogok, ezen belül a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételekhez való jog, a szervezkedési szabadság ellehetetlenülése, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet.

Az alapvető kérdés a jövőre nézve az lesz, hogy eldöntsük, kinek minősül a platform alapú munkát végző személy, munkavállalónak vagy önálló vállalkozónak, és miként minősíthető a platformon munkát végző, használható-e még egyáltalán a munkaviszony és a megbízási/vállalkozási jogviszony elhatárolása az eddig ismert elhatárolási szempontrendszer. Ezzel párhuzamosan kell vizsgálni azt is, hogy a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzési feltételek biztosítása a platformmunkát végző vagy a platformalapú szolgáltatást nyújtó felelősségi körébe tartozik-e. Természetesen a probléma jóval összetettebb és jelentősen túlmutat a munkavédelem szempontrendszerén, hiszen a szociális biztonsági védelem (járulékfizetés, társadalombiztosítás), az adófizetés (közteherviselés), az adatvédelem kérdései tisztázandók.

11. Felhasznált források

A hivatkozások első megjelenésének sorrendjében.

2. fejezet: Az atipikus foglalkoztatási formák azonosítása és a szabályok

1. Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára. MAT által finanszírozott kutatás. Kutatás összegzés, 2000 december (Kutatásvezető: dr. Borbély Szilvia, A kutatási rész tanulmányok készítői: Kozák László, Czuglérné dr. Ivány Judit, Dr. Laky Teréz, Dr. Lux Judit, Dr. Tóth Attila, Ughy Tivadar, Dr. Várnai Zsuzsa)
2. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ca00b57-58d6-11ec-91ac-01aa75ed71a1/language-en> Megtekintés időpontja: 2022. május 6.
3. Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? MAGYAR MUNKAJOG E-Folyóirat 2014/1
4. A Kúria joggyakorlat-elemző csoportja „Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata” c. elemzése, 2021. november
5. Arató László (2021): Heves vita várható a távmunka európai szintű szabályozásáról ősszel, <https://hu.euronews.com/my-europe/2021/07/29/osszel-indul-a-vita-a-tavmunka-europai-szintu-szabalyozasarol>, megtekintés időpontja 2022. április 27.
6. dr. Horváth István-dr. Szladovnyik Krisztina: Távolodva a teleworkingtól – a távmunka törvényi szabályai a veszélyhelyzet után (Adó szaklap 2022/4-es szám)
7. Pentz Edina: Távmunka vs. home office, <https://ado.hu/munkaugyek/tavmunka-vs-home-office/>, megtekintés időpontja 2022. április 27.
8. dr. Pál Lajos: A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és a távmunka (Megjelent: Munkajog, 2018. 2. sz. 56-59. o.)
9. Trenyisán Máté: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkaviszonyban, <https://www.jogelet.ro/index.php/eje/article/view/78> Erdélyi jogélet 2020/4. 199- 215. o., letöltés időpontja 2022.06.08.
10. Rác Zoltán: A munkáltató kártérítési felelőssége az atipikus munkajogviszonyokban https://www.uni-miskolc.hu/~microcad/publikaciok/2017/e1/E1_9_Racz_Zoltan.pdf letöltés időpontja: 2022.06.12.
11. Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában http://hlj.hu/letolt/2021_1/M_03_PetriD_hlj_2021.pdf letöltés időpontja: 2022.08.08.
12. Bódizs R. (szerk.): Alvás, álom, bioritmusok; Medicina Könyvkiadó, Budapest, 2000.,
13. Caldwell JP.: Alvászavar, Hajja Book Kft., 2003 idézi: Sziládiné Fusz Katalin: Váltott műszakos ápolói munkarendek típusai M-on és az egészségügyi állapotra való hatásuk PhD értekezés, Pécs 2017. 83. old. megtekintés időpontja: 2022. 07.14.
14. Hallgató Éva – Vercseg Ilona: A közösségi munka szerepe a közösségi szolgáltatásokban, Parola, a közösség és társadalomfejlesztés folyóirata, 2008/3. <https://kofe.hu/parola/parola-folyoirat/a-kozossegi-munka-szerepe-a-kozossegi-szolgaltatasokban/> megtekintés időpontja: 2022. május 15.
15. Élelmiszeripari, Mezőgazdasági és Turisztikai Szakszervezetek Európai Szövetsége: Az európai szövetség felszólítja az EU kormányait, hogy ratifikálják a háztartási alkalmazottakról szóló egyezményt (2021. június 21.) <https://effat.org/hu/in-the-spotlight/european-alliance-calls-on-eu-governments-to-ratify-convention-on-domestic-workers/> megtekintés időpontja: 2022.05.15.

3. fejezet: Az Mvt. sajátosságai az atipikus munkaviszonyok szemszögéből

1. Dr. Ádám Lóránt in Lehoczkyné Kollonay Csilla (1997): *A magyar munkajog I.* Budapest, Kulturtrade, Munkavédelem fejezet old.
2. Petri Dávid: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételek biztosítására irányuló munkáltatói felelősség kérdése az otthoni munkavégzés vonatkozásában, Magyar Munkajog E-folyóirat 2021/1. szám, elérhetősége: www.hlj.hu

4. fejezet: Az atipikus foglalkoztatási formák keretében foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő kockázatok bemutatása és elemzése

1. DGUV (2016): New Forms of Work, New Forms of Prevention
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3114>
2. ILO (2015): A nem szabványos formák hatásai a munkavállalók egészségére és biztonságára gyakorolt hatása https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443266.pdf ILO 2015
3. Olsthoorn, M. (2014), "A bizonytalan foglalkoztatás mérése: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labour market-data", Social Indicators Research, Vol. 119, No. 1, pp. 421-441.
4. Block, S. 2013. Rising Inequality, Declining Health: Health Outcomes and The Working Poor, Wellesley Institute for Advancing Urban Health, Toronto. hivatkozik rá: ILO 2015.
5. Beham, B.; Prag, P.; Drobnic, S. 2012. "Kié a mérleg? A munka és a család egyensúlyával való elégedettség vizsgálata a részmunkaidőben foglalkoztatott szolgáltatóipari alkalmazottak körében öt nyugat-európai országban", International Journal of Human Resource Management, 23(18), pp. 3725-3741. idézi ILO 2015. 9. old.
6. Fagan, C.; Norman, H.; Smith, M.; Gonzalez, M. 2013. A jó minőségű részmunkaidős foglalkoztatás keresése, ILO, Genf. idézi ILO 2015. 9. old.
7. Bartoll, X.; Cortes, I.; Artazcoz, L. 2014. "Teljes és részmunkaidős foglalkoztatás: nemek és jóléti típusok közötti különbségek az európai munkakörülmények, a munkával való elégedettség, az egészségi állapot és a pszichoszociális kérdések terén", Scandinavian Journal of Work Environment and Health, 40(4), pp. 370-379. idézi: ILO 2015. 10. old.
8. Saloniemi, A.; Salminen, S. 2010. "Magasabb-e a határozott idejű munkaviszonyban dolgozók sérülési aránya?" Safety Science, 48, pp. 693-697. idézi ILO 2015. 3. old.
9. Schweder, P. 2009. A mezőgazdasági feldolgozásban dolgozó idénymunkások munkahelyi egészségvédelme és biztonsága, PhD-dolgozat, University of New South Wales, Sydney idézi ILO 2015. 3 old.
10. Malenfant, R.; LaRue, A.; Vezina, M. 2007. "Időszakos munka és jólét: Current Sociology, 55(6), pp. 814-835. idézi ILO 2015. 4. old
11. Cardiff University (2011): Szerződés az újonnan megjelenő tendenciák és kockázatok lehetséges hatásának felmérésére a munkaügyi ellenőrzési módszerekre a munkahelyi egészségvédelem és biztonság területén (NERCLIS projekt), az Európai Bizottság számára készített jelentés, Luxembourg. idézi ILO 2015. 26. old.
12. Munkaerő-kölcsönzés, mint munkaviszony 2018. május, Friedrich Ebert Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14554.pdf>; letöltés időpontja: 2022.07.15.
13. UKRÁN KÖLCSÖNZŐTT DOLGOZÓK AZ ELEKTRONIKAI ÁGAZATBAN Esettanulmány: Magyarország. Olena Fedjuk és Meszmann T. Tibor <https://docplayer.hu/105592230-Ukran-kolcsonzott-dolgozok-az-elektronikai-agazatban-esettanulmany-magyarorszag-olena-fedjuk-es-meszmann-t-tibor.html>; letöltés időpontja: 2022.07.15.
14. Kártyás Gábor: Munkaerő-kölcsönzés Magyarországon és az EU-ban 2011. https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/44973/Kd_12241.pdf 180.o.
15. Yves Roquelaure: Musculoskeletal disorders, ETUI 2018
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=948094085101101119097097095094005112050056057015048070089079086127004084102026067111035039121014039099118096084124001080030064018080026002036083126109122025016009029058086021025030012070109074102025098104098091081102120011030123119124119086124090069093&EXT=pdf&INDEX=TRUE>
16. Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. OSHwiki. https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
17. Eurofound (2015): Hatodik európai munkakörülmény-felmérés: 2015 <https://www.eurofound.europa.eu/hu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

5. fejezet: Az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók munkavégzése során fellépő kockázatok bemutatása magyar empirikus kutatások alapján

1. EURISPES (2003): Accidents at work in the atypical workforce <https://eurispes.eu/en/report-research/accidents-at-work-in-the-atypical-workforce-2003/>

2. Lakossági munkaerő-felmérés, KSH. https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html

6. fejezet: Az EU munkaerőpiacán jelen lévő új foglalkoztatási formák és munkavédelmi szempontú megközelítései

1. Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates Report authored by the Nordic Future of Work Group Päivi Mattila-Wiro, Yogindra Samant, Wiking Husberg, Magnus Falk, Annemarie Knudsen, Eyjolfur Saemundsson (Ministry of Social Affairs and Health ISBN PDF: 978-952-00-7172-1 Helsinki 2020) 9. old.
2. Makó Csaba-Illésy Miklós-Pap József: Munkavégzés a platformalapú gazdaságban - A foglalkoztatás egy lehetséges modellje? Közgazdasági Szemle, LXVII. évf., 2020. november
3. Gyulavári Tamás: Hakni gazdaság a láthatáron: az internetes munka fogalma és sajátosságai http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20191sz/02_Gyulavari_IAS_2019_1.pdf, megtekintés időpontja 2022. május 6.
4. Isabella Biletta - Catherine Cerf: Work on demand: Recurrence, effects and challenges, 2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18048en.pdf, megtekintés időpontja, 2022. május 6.
5. Országgyűlés Hivatala: Platformalapú munka infojegyzet, 2019/41., 2019. október 29.
6. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Better working conditions for a stronger social Europe: harnessing the full benefits of digitalisation for the future of work. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2021%3A761%3AFIN> Megtekintés időpontja: 2022. május 6
7. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
8. European Economic and Social Committee: The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions
9. Barne Emília-Katona Noémi: A magyarországi szexkamera-iparág, replika.hu/replika/117-118., 2020.
10. COPENHAGEN ECONOMICS: THE VALUE OF FLEXIBLE WORK FOR LOCAL DELIVERY COURIERS, 2021. november <https://copenhageneconomics.com/wp-content/uploads/2021/12/copenhagen-economics-study-of-the-value-of-flexible-work-for-local-delivery-couriers.pdf>, megtekintés időpontja 2022.05.03
11. Makó Csaba- Illésy Miklós-Pap József: Dominance of Individual Voice Instead of Collective Interest Representation - 3rd National report – Hungarian Fieldwork Experiences, ELKH Research Network – Centre for Social Sciences, 2021 Budapest
12. Transparent and Predictable Working Conditions Directive (Directive (EU) 2019/1152), the Council Recommendation (2019/C 387/01), Data Protection Regulation (GDPR)2 (Regulation (EU) 2016/679),
13. Zaccharia Márton Leó: Pillanatkép a munkavállalói jogokról az európai unió jogában, Iustum Aequum Salutare, XV. 2019/1.
14. ILO: Non-standard forms of employment in selected countries in Central and Eastern Europe, 2021.
15. Csaba Makó-Miklós Illésy: Platform Work in Hungary: A Preliminary Overview 2020., letölthető: http://real.mtak.hu/131439/1/Konyv_NKE.pdf, megtekintés időpontja 2022. július 15.
16. Eurofound (2018): Precarious work <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/91840>
17. European Commission. Policy and Investment recommendations for trustworthy AI. 2019. https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60343
18. Eurofound: COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> megtekintés időpontja 2022. július 15.

7. fejezet: Az EU-n belüli gyakorlatok bemutatása

1. European Commission: An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method. 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c3086e9-04a7-11e8-b8f5-01aa75ed71a1/languageen>
2. LEONIE CATER (2021): Italy demands €733M in fines from food delivery platforms, <https://www.politico.eu/article/italy-demands-733-million-euros-in-fines-from-food-delivery-platforms/>
3. Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021): COMUNICATO STAMPA ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO: ASSICURATE TUTTE LE TUTELE DEL LAVORO SUBORDINATO PER 60.000 RIDERS, <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/Comunicato%20stampaTutele%20riders.pdf>
4. „Munka bárhol, bármikor” – az ILO és az Eurofound közös jelentése, 2017. február 15., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_544151.pdf, megtekintés időpontja: 2022. május 19.
5. Európai szociális partnerek keretmegállapodása a digitalizációról (2020): <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/2020-06-22-Agreement-on-Digitalisation-HU.pdf>, megtekintés időpontja 2022. május 19.
6. Európai Parlament (2021): ‘Right to disconnect’ should be an EU-wide fundamental right, MEPs say, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-sa> megtekintés időpontja: 2022. május 19.
7. Rácz Ildikó- Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.
8. Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates Report authored by the Nordic Future of Work Group Päivi Mattila-Wiro, Yogindra Samant, Wiking Husberg, Magnus Falk, Annemarie Knudsen, Eyjolfur Saemundsson (Ministry of Social Affairs and Health ISBN PDF: 978-952-00-7172-1 Helsinki 2020)
9. Eurofound (2020), New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg
10. Digital platform work and osh: overview of regulation, policies, practices and research executive summary (European Agency for Safety and Health at Work, 2022)
11. A munkavállalók védelme az online platformgazdaságban: Az EU szabályozási és szakpolitikai fejleményeinek áttekintése” (EU-OSHA, 2017)
12. Guide on teleworking during COVID-19 pandemic (A PRACTICAL GUIDE ON OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH) Cyprus, www.telewosh.com
13. Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>) <https://features.hu/digitalis-nomad/>
14. European Commission. Policy and Investment recommendations for trustworthy AI. 2019. https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60343)
15. Eurofound: COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping? 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>)
16. Samant Y. The Promises and Perils of the Platform Economy: Occupational Health and Safety Challenges, and the Opportunities for Labour Inspection. 2019. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm
17. Bérastégui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review. (ETUI Report, European Trade Union Institute.) <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy%20systematic%20review-web-2021.pdf>
18. European Commission: An evaluation of the scale of undeclared work in the European Union and its structural determinants: estimates using the Labour Input Method. 2018.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8c3086e9-04a7-11e8-b8f5-01aa75ed71a1/languageen>

8. fejezet: Kutatási eredmények

1. EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.
2. Európai Bizottság (2021): Az Európai Unió 2021–2027-es munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi stratégiai kerete – Munkahelyi biztonság és egészségvédelem a munka változó világában, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.
3. Rácz Ildikó - Right to disconnect – jog a kikapcsol(ód)áshoz, Debreceni Egyetem, Pro Futuro 2018. 8. szám, <https://ojs.lib.unideb.hu/profuturo/article/view/2878/3101>, megtekintés időpontja: 2022. május 19.
4. ILO: *Safety and Health and the Heart of the Future of Work*. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf
5. Work today and in the future Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates, Helsinki 2020 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162419>
6. Forgács Tamás, Bohus Péter Pál, Ercsei Kálmán (2010): A távmunka, mint a település- és térségfejlesztés eszköze, In: Kortárs városfejlesztési modellek I. Intézményi és gazdasági modellek, társadalmi vizsgálat, TETT CONSULT KFT., Budapest. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5863/1/TettMethods64_1_p172.pdf; 2. oldal
7. Magyar Távmunka Szövetség: Nyugodtabb munkavégzés távmunkában? Igen! <http://tavmunka.org/wp/nyugodtabb-munkavegzes-tavmunkaban-igen/>
8. Dr. Sipka Péter A munkáltatói gondoskodás a jelenlegi és jövőbeli munkajogi kihívások tükrében Visegrád18.0 Wolters Kluwer kiadvány / A 18. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai 210.o
9. Szita Natasa: A munka és a család közötti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében- Magyar Munkajog e-folyóirat 2019/2. 74.o.
10. Sipka Péter-Zaccaria Márton Leó: A munka és magánélet közöttiegyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel, Munkajog c. folyóirat 2020/1
11. KSH STADAT (2017): Ingázás, napi közlekedés, <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz99.html?lang=hu>
12. ÁNTSZ: A szoptatás hatása az anya és a gyermek testi-lelki egészségére, 2017. április 6. <http://lelkiegeszseg.antsz.hu/portal/Tartalom/Tudastar/Csaladi-elet-es-problemai/A-szoptatas-hatasa-az-anya-es-a-gyermek-testi-lelki-egeszsegere>
13. Földvári Zoltán: Kellő védelmet biztosít-e az Ebktv. a munkaerőpiacon a gyermekvállaláshoz? Várandós nők és szülők foglalkoztatási egyenlősége Magyarországon (DJM, 2020/3-4., 47-60. o.) 49.o.
14. Gáspár Mátyás (2019): TÁRSADALMI KÖZFELELŐSSÉG ELVI ÉS MÓDSZERTANI MEGALAPOZÁS, IN: A társadalmi közfelelősség intézményesülése a közigazgatásban (szerk.: Brecksok Anna Ágnes), Nemzeti Közszerológati Egyetem, Budapest. <https://nkerepo.unike.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15932/A%20tarsadalmi%20kozfelelosseg%20intezmenyesulese%20a%20kozigazgasban.pdf?sequence=1> 48. old. letöltve: 2022.06.13.
15. Tölgyes Gabriella (2016): Mérlegen a kormányzati CSR cselekvési terv, EOQ MNB – Pódiumbeszélgetések a minőségről <https://www.eoq.hu/szakb/podium/csr161207.pdf>, letöltés dátuma: 2022.06.13.
16. Gáspár Mátyás (2016): Társadalmi közfelelősség https://kozszov.org.hu/dokumentumok/UMK_2016/3/04b_Forum_Tarsadalmi_kozfeleloss_eg_javitott.pdf letöltés dátuma: 2022.06.25.
17. Közigazgatás- és Közszerológatás-fejlesztési Stratégia 2014-2020, elérése:https://2015-2019.kormany.hu/download/8/42/40000/K%C3%B6zigazgat%C3%A1s_fejleszt%C3%A9si_strat%C3%A9gia_.pdf

9. fejezet: Összegzés

1. Deloitte (2015): Smart Cities – How rapid advances in technology are reshaping our economy and society, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/public-sector/deloitte-nl-ps-smart-cities-report.pdf?fbclid=IwAR1Tf0eA9mQERpr-Vc2HeNcsxIRwrvWjM0tXsKo9k7DnDEwidCibFGtwStk>
2. Hajdú József: A digitális platform munka szabályozásának néhány szociális biztonsági vonatkozása az EU-ban; in Exemplis Discimus Emlékkötet Radnay József születésének 95. évfordulójára, Kúria – Pázmány Press 2022.
3. Raymo, J.; Halpern-Manners, A.; Warren, J. 2013. Karrier és halálozás: Mit tudunk meg a részletes foglalkoztatástörténeti adatokból? Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison. idézi ILo 2015. 18. old.
4. Az Európai Parlament 2021. szeptember 16-i állásfoglalása a platform-munkavállalók méltányos munkafeltételeiről, jogairól és szociális védelméről (2019/2186/INI) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021--0385_Hu.html
5. Javaslat az Európai Parlament és a Tanács irányelve a platformalapú munkavégzés munkakörülményeinek javításáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762&from=HU>

12. Mellékletek

1. számú melléklet

MUNKÁLTATÓI KÉRDŐÍV az atipikus munkavégzési formák gyakorlati alkalmazásáról

Kutatást végzünk az ITM megbízásából (GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001). Célunk az, hogy közvetlenül az érintettektől kapjunk választ arra, hogy mennyire elfogadott munkahelyi gyakorlat a hagyományos munkaviszonytól eltérő foglalkoztatási formák alkalmazása, illetve elterjedésük jelent-e kihívást a munkavédelem számára.

A kérdőív kitöltése maximum 8 percet vesz igénybe, mellyel támogatni tudja a valós munkaügyi helyzet feltárását! Köszönjük!

Enrawell Kft.

Az alábbiakban segíteni szeretnénk a kérdőívben használt fogalmak megértéséhez:

- **atipikus munkavégzés:** a Munka Törvénykönyve szerint atipikusnak nevezett szerződéstípusok: részmunkaidős, határozott idejű, bedolgozói, távmunkavégzésre létrejött munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés
- **kiszervezés:** a cég bizonyos tevékenységet, vagy munkafolyamatot nem saját munkavállalóival végeztet el, hanem külső személyt, vállalkozót bíz meg vele (ennek formája lehet megbízási vagy vállalkozási szerződés)
- **munkabiztonsági szaktevékenység:** bizonyos munkavédelemmel kapcsolatos feladatokat csak munkavédelmi képesítéssel rendelkező szakember végezhet a cégnél (kockázatértékelés, munkabaleset vizsgálata)
- **munkavédelmi képviselő:** a munkavállalók által választott és munkavédelem területén jogokkal rendelkező, munkajogi védelmet élvez személy
- **munkabaleset:** minden olyan baleset, amely a munkavállaló akaratától függetlenül következik be, egyszeri külső hatás okozza, és munkavégzés során vagy azzal összefüggésben történik.
- **fokozott expozíció:** a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben bizonyos vegyi anyagok határértékeket meghaladó koncentrációja jön létre, illetve a munkavállalónál halláscsökkenés alakul ki.

- 1) Milyen tevékenységet folytat a cég?
(Csak számjegyet írjon. A TEÁOR'08 kódszámot kell beírni, amely a fő tevékenységi körét jelöli a cégnek (amelyben a legtöbb munkavállalót foglalkoztatja))
- 2) Hány főt foglalkoztat körülbelül?

1	1-9 fő munkavállaló
2	10-49 fő munkavállaló
3	50-249 fő munkavállaló
4	250-499 fő munkavállaló
5	500 vagy több munkavállaló
9	A munkavállalók száma ismeretlen

- 3) Körülbelül hány munkavállalót foglalkoztat hagyományos munkaszerződéssel (határozatlan idő, napi 8 óra)? Csak számjegyet írjon!
- 4) Körülbelül hány munkavállalót foglalkoztat atipikus foglalkoztatási szerződéssel? (atipikus fogalmát lásd feljebb.) Csak számjegyet írjon!
- 5) Miért alkalmazza az atipikus foglalkoztatási formákat (több indok is megjelölhető)
 - a) gazdasági okok (megrendelés ingadozás)
 - b) munkaerőhiány
 - c) járványügyi ok
 - d) szakképzettség hiány
 - e) kedvezőbb munkajogi szabályok

- f) egyéb:
- 6) Igénybe veszi-e a diákszövetkezet szolgáltatását (foglalkoztat diákokat)
- a) igen
 - b) nem
- 7) Igénybe veszi-e a szociális szövetkezetek szolgáltatását?
- a) igen
 - b) nem
- 8) Alkalmaz-e nyugdíjasokat?
- a) igen
 - b) nem
- 9) Alkalmaz-e megváltozott munkaképességű munkavállalót?
- a) állandóan
 - b) időnként
 - c) soha
- 10) Foglalkoztat-e külföldi (Eu-s állampolgárt, vagy harmadik országból származó) munkavállalót?
- a) rendszeresen
 - b) időnként
 - c) még nem fordult elő
- 11) Egyes tevékenységét kiszervezte-e?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
- 12) Milyen munkarendet alkalmaz? (több válasz is megjelölhető)
- a) általános munkarend (5+2)
 - b) rugalmas munkarend
 - c) többműszakos munkarend
 - d) éjszakai munkarend
 - e) kötetlen munkarend
- 13) Tervez-e intézkedést, akkor ha a munkavállalók különösen hosszú (12 órás beosztás, vagy túlmunka) vagy szabálytalan munkaidőben dolgoznak?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem releváns
- 14) Milyen formában látja el a munkabiztonsági feladatokat?
- a) külső szolgáltatót veszek igénybe
 - b) saját munkavállalót alkalmazok
 - c) esetenként bízok meg vállalkozót erre a feladatra
 - d) d) Nem szükséges nálunk külön munkabiztonsági feladatellátás
- 15) Milyen formában látja el a munka-egészségügyi feladatokat?
- a) külső foglalkozás-egészségügyi szolgáltatással (üzemorvos)
 - b) saját foglalkozás-egészségügyi szolgáltatással
- Nem szükséges nálunk foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás
- 16) Van választott munkavédelmi képviselő a cégnél?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom, hogy mit jelent
- 17) A felső vezetői értekezleten milyen gyakran foglalkoznak munkavédelmi kérdésekkel?
- a) rendszeresen (havi vagy féléves rendszerességgel)

- b) időközönként (ha felmerül egy probléma)
 - c) soha
18. Az elmúlt 3 évben történt-e munkavédelmi hatósági ellenőrzés a cégnél?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
19. Milyen fontossági sorrendet állapítana meg az alábbi szempontok esetében? (számozza be)
- a) a törvényi előírások betartása
 - b) a munkavállalók megtartása
 - c) munkavállalók egészsége, biztonsága
 - d) gazdasági vagy teljesítménnyel kapcsolatos okok
 - e) a munkáltatói brand (jó hírnév) védelme
 - f) a munkavédelmi hatóságtól való félelem
20. Rendelkezik-e kockázatértékeléssel!
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom mit jelent
21. Időszakonként (egy éven belül visszatérő jelleggel) ellenőrzik-e a munkahelyeket munkavédelmi szempontból a kockázatértékelés részeként?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
22. A kockázatértékelés foglalkozik-e az atipikus foglalkoztatási formában alkalmazott munkavállalók munkakörülményeivel?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
23. Ön szerint az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalók esetében a hagyományosan fennálló kockázatok (vegyi anyagokkal való munkavégzés, veszélyes munkaeszköz, vagy munkavégzési hely) azonosak vagy eltérőek, mint a hagyományosan foglalkoztatott munkavállalók esetében?
- a) azonos
 - b) kisebb
 - c) nagyobb
 - d) még nem gondoltam erre
24. Véleménye szerint a hagyományos munkaszerződéssel foglalkoztatott (határozatlan, napi 8 órás) munkavállalóknál melyik pszichoszociális kockázat okozhat gondot?
- a) az idő által gyakorolt nyomás
 - b) gyenge kommunikáció a vezetés és a munkavállalók között
 - c) gyenge együttműködés a kollégák között
 - d) az állások bizonytalansága
 - e) hosszú vagy szabálytalan munkaidő
 - f) diszkrimináció (nemi, életkori vagy etnikai hovatartozás miatt)
25. Ön szerint az atipikus foglalkoztatási formában alkalmazott munkavállalók pszichés megterhelése nagyobb-e az átlagosnál?
- a) igen
 - b) nem

26. Véleménye szerint az atipikus szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóknál melyik pszichoszociális kockázat okozhat gondot?
- a) az idő által gyakorolt nyomás
 - b) gyenge kommunikáció a vezetés és a munkavállalók között
 - c) gyenge együttműködés a kollégák között
 - d) az állások bizonytalansága
 - e) hosszú vagy szabálytalan munkaidő
 - f) diszkrimináció (nemi, életkori vagy etnikai hovatartozás miatt)
 - g)
27. Tájékoztatja-e a munkavállalókat a pszichés megterhelésekről és azok egészségre, biztonságra gyakorolt hatásairól?
- a) igen
 - b) nem
28. Ön szerint, milyen gyakran fordul elő a cégnél munkabaleset?
- a) gyakran, akár havonta
 - b) ritkán, talán évente
 - c) soha
29. Ön szerint gyakrabban fordul-e munkabaleset az atipikusan foglalkoztatott munkavállalók körében?
- a) igen
 - b) nem
30. Ön szerint gyakrabban fordul elő munkabaleset az általánostól eltérő munkarendben (többműszakos, megszakítás nélküli, egyenlőtlen munkaidő-beosztás) foglalkoztatott munkavállalók körében?
- a) igen
 - b) nem
31. Ön szerint előfordult-e már a cégnél fokozott expozíciós eset?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
32. Ön szerint előfordult-e már a cégnél foglalkozási megbetegedéssel eset?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
33. Ha volt a cégnél foglalkozási expozíció vagy foglalkozási megbetegedés, akkor az érintett személy foglalkoztatása atipikus formában valósult meg?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom

2. számú melléklet

KÉRDŐÍV diákszövetkezet által foglalkoztatottak számára

Kutatást végzünk az ITM megbízásából (GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001).

Célunk, hogy közvetlenül tőled kapjunk hiteles választ arra, hogy miért és milyen körülmények között dolgozol. A kérdőív kitöltése maximum 8 percet vesz igénybe, mellyel támogatni tudod valós helyzet feltárását! Köszönjük!

Enrawell Kft.

1. Hány éves vagy? (csak számjegyet írj!)
2. Milyen gyakran vállalsz alkalmi munkát?
 - a) rendszeresen (minden hónapban)
 - b) gyakran (nyáron)
 - c) ritkán (csak néhány esetben fordult eddig elő)
3. Miért vállalsz munkát?
 - a) megélhetés miatt
 - b) tanulmányok finanszírozása miatt
 - c) gyakorlati tapasztalatszerzés céljából
 - d) több okból:.....
4. Milyen fajta munkát vállalsz?
 - a) bármit
 - b) csak irodai papírmunkát
 - c) fizikai munkát
5. Milyen elvárásokat támasztasz a munkával szemben?
 - a) minél izgalmasabb annál jobb
 - b) minél több pénzt kereshessek, az sem baj, ha unalmas
 - c) munkatapasztalatot adjon
 - d) jól nézzen ki az önéletrajzomban
6. Milyen elvárásokat támasztasz a munkáltatóval szemben?
 - a) ingyen lehessen enni, inni
 - b) jó legyen a csapat
 - c) jó fej legyen a főnök
7. Fontos-e neked a munkahelyi biztonság és az egészséged?
 - a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom, hogy mit jelent
8. A munkavégzés megkezdése előtt elmondták-e, hogy hogyan kell balesetmentesen dolgozni?
 - a) igen
 - b) nem
 - c) nem emlékszem
9. Voltál-e üzemorvosi vagy foglalkozás-egészségügyi orvosnál munkavégzés előtt?
 - a) igen
 - b) nem
 - c) nem tudom
10. Tudod, hogy miért kellett elmenni az orvosi igazolásért?
 - a) igen
 - b) nem
11. Kaptál-e a munkádhoz védőeszközt? (védőkesztyű, védőcipő, védőruha, stb)

- a) igen
 - b) nem
 - c) nincs szükség rá mert a munkám nem veszélyes
12. Ért-e baleset munkavégzés közben?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem emlékszem
13. Ha baleset ért munkavégzés közben, akkor a cég kivizsgálta-e az ügyet?
- a) igen
 - b) nem
 - c) nem volt balesetem
14. Hogyan tudod összeegyeztetni a tanulást, a magánéletet és munkát?
- a) könnyen
 - b) időnként nehézséget okoz
 - c) nehezen
15. Jelöld meg, ha az állítással egyetértesz!
- a) az alkalmi munkára is szükség van a munkatapasztalat szerzéséhez
 - b) előnyösebb számomra, ha a munka és a tanulás jobban összeegyeztethető
 - c) minél kevesebbet dolgozom egy munkaszervezetben, hanem csak távolról, annál kevesebb a stressz
 - d) a rugalmasabb az időbeosztás számomra megfelelőbb

13. Függelék

1. számú függelék

A munkabaleseti jegyzőkönyv B/12 és B/13 sorában kódok jegyzéke

A munkabaleseti jegyzőkönyv B/12 sorában a foglalkoztatási jogviszonyra nézve kell nyilatkozni.
A választható lehetőségek a következők:

Kód	Megjelölés
000	Foglalkoztatási jogviszony ismeretlen
100	Önfoglalkoztató
311	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, teljes munkaidőben
312	Határozatlan idejű (állandó) munkaviszony, részmunkaidőben
321	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, teljes munkaidőben
322	Határozott idejű (ideiglenes) munkaviszony, részmunkaidőben
500	Tanuló vagy hallgató (szakmai, gyakorlati képzés esetén)
900	Egyéb foglalkoztatási jogviszony

A munkabaleseti jegyzőkönyv B/13 pontja a foglalkoztatási jogviszony „jellegét” kell rögzíteni.
A választható lehetőségek a következők:

01	Munkaviszony (kivéve: a természetes személy munkáltató háztartásában egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzés)
02	Közfoglalkoztatási jogviszony
03	Kormányzati szolgálati jogviszony
04	Állami szolgálati jogviszony
05	Közszolgálati jogviszony
06	Közalkalmazotti jogviszony
07	Bíró szolgálati jogviszony
08	Igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya
09	Ügyészségi szolgálati jogviszony
10	Rendvédelmi és katonai feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonya
11	Szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszony
12	Szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során végzett munka
13	Tanulószerződés alapján végzett munka
14	Hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során végzett munka
15	Elítéltként vagy egyéb jogcímen fogvatartottként végzett munka
16	Szabálysértési eljárás során alkalmazott közérdekű munka
17	Büntetőügyben kiszabott közérdekű munka
18	Közérdekű önkéntes tevékenység
19	Munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka
20	Távmunkavégzés
21	Bedolgozói munkaviszony
22	Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony
23	Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
24	Munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munka
25	Szociális szövetkezetben tagi munkavégzési jogviszony
26	Iskolaszövetkezetben külső szolgáltatás teljesítésére irányuló megállapodás alapján történő személyes közreműködés

2. számú függelék

A 2019., 2020. és 2021. évi munkabaleseti statisztikai elemzés táblázatainak összefoglalója

Összes munkabaleset	2019	2020	2021
311	21161	18052	19362
312_321_322	2495	2023	1945

F.1. táblázat. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

311	2019	2020	2021	312_321_322	2019	2020	2021
ffi	13601	12069	12872	ffi	1177	1013	923
nő	7560	5983	6490	nő	1318	1010	1022

F.2. táblázat. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek aránya	311	312_321_322
2019	0,67%	1,64%
2020	0,64%	1,48%
2021	0,66%	1,08%

F.3. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek aránya (ffi.)	311	312_321_322	A súlyos munkabalesetek aránya (nők)	311	312_321_322
2019	0,99%	3,31%	2019	0,08%	0,15%
2020	0,91%	2,57%	2020	0,08%	0,40%
2021	0,92%	2,06%	2021	0,15%	0,20%

F.4. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban nemek szerinti bontásban, 2019-2021

Halálos kimenetelű munkabalesetek aránya	2019	2020	2021
311	0,27%	0,27%	0,34%
312_321_322	0,64%	0,49%	0,57%

F.5. táblázat. A halálos kimenetelű munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

2019	311 ffi	312_321_322 ffi
Figyelmetlenség	61,66%	62,28%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	21,98%	19,37%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	10,67%	11,21%
Gyakorlatlanság	3,25%	3,48%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	1,10%	1,53%
Oktatás hiánya	0,76%	1,44%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,31%	0,00%
Alkoholos befolyásoltság	0,18%	0,68%
Gyógyszer hatása	0,09%	0,00%

2020	311 ffi	312_321_322 ffi
Figyelmetlenség	61,63%	60,81%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	22,25%	18,66%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	10,46%	14,02%
Gyakorlatlanság	3,22%	3,65%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	0,95%	0,69%
Oktatás hiánya	0,81%	0,99%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,35%	0,20%
Alkoholos befolyásoltság	0,28%	0,39%
Gyógyszer hatása	0,05%	0,59%

2021	311 ffi	312_321_322 ffi
Figyelmetlenség	61,97%	62,58%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	22,30%	19,52%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	10,46%	10,41%
Gyakorlatlanság	3,04%	3,47%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	0,97%	1,19%
Oktatás hiánya	0,74%	1,52%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,29%	0,11%
Alkoholos befolyásoltság	0,16%	0,22%
Gyógyszer hatása	0,08%	0,87%

F.6. táblázat. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők aránya a férfiaknál a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

2019	311 nő	312_321_322 nő
Figyelmetlenség	65,97%	65,40%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	22,66%	21,93%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	6,04%	6,22%
Gyakorlatlanság	3,45%	3,95%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	0,62%	0,76%
Oktatás hiánya	0,75%	1,21%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,21%	0,30%
Alkoholos befolyásoltság	0,28%	0,23%
Gyógyszer hatása	0,00%	0,00%

2020	311 nő	312_321_322 nő
Figyelmetlenség	66,61%	66,34%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	21,68%	22,08%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	6,03%	6,63%
Gyakorlatlanság	3,64%	3,17%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	0,52%	0,40%
Oktatás hiánya	0,90%	0,99%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,38%	0,10%
Alkoholos befolyásoltság	0,18%	0,20%
Gyógyszer hatása	0,03%	0,10%

2021	311 nő	312_321_322 nő
Figyelmetlenség	66,47%	68,00%
Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	22,13%	22,02%
Egyéb, a besorolásban nem szereplő személyi tényező	6,03%	4,70%
Gyakorlatlanság	3,47%	3,13%
Egészségi okok (eü. alkalmatlanság, egyéb abnormális élettani hatás)	0,68%	0,49%
Oktatás hiánya	0,68%	1,27%
Képzetlenség, szakképzetlenség	0,35%	0,10%
Alkoholos befolyásoltság	0,20%	0,20%
Gyógyszer hatása	0,00%	0,10%

F.7. táblázat. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó személyi tényezők aránya a nőknél a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

2019	311 ffi	312_321_322 ffi
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	61,68%	55,23%
Nem szükséges	31,97%	35,09%
Alkalmas, nem használták	4,16%	6,03%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,65%	0,25%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,72%	1,02%
Szükséges, de nem volt	0,62%	2,21%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,10%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,10%	0,17%

2020	311 ffi	312_321_322 ffi
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	63,16%	56,47%
Nem szükséges	30,38%	32,97%
Alkalmas, nem használták	4,05%	6,42%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,70%	0,59%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,83%	1,38%
Szükséges, de nem volt	0,75%	2,07%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,06%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,07%	0,10%

2021	311 ffi	312_321_322 nő
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	37,86%	36,59%
Nem szükséges	58,46%	57,93%
Alkalmas, nem használták	2,34%	3,72%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,32%	0,29%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,32%	0,20%
Szükséges, de nem volt	0,65%	1,27%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,02%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,03%	0,00%

F.8. táblázat. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó egyéni védőeszközzel kapcsolatos megállapítások aránya a férfiaknál a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

2019	311 nő	312_321_322 nő
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	34,31%	36,19%
Nem szükséges	62,47%	58,42%
Alkalmas, nem használták	2,04%	3,57%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,32%	0,23%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,34%	0,38%
Szükséges, de nem volt	0,49%	1,21%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,01%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,01%	0,00%

2020	311 nő	312_321_322 nő
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	37,31%	38,51%
Nem szükséges	59,38%	57,23%
Alkalmas, nem használták	2,09%	2,48%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,23%	0,20%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,33%	0,50%
Szükséges, de nem volt	0,62%	1,09%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,00%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,03%	0,00%

2021	311 nő	312_321_322 nő
Alkalmas, rendeltetésszerűen használták	37,86%	36,59%
Nem szükséges	58,46%	57,93%
Alkalmas, nem használták	2,34%	3,72%
Alkalmatlan, rendeltetésszerűen használták	0,32%	0,29%
Alkalmas, nem rendeltetésszerűen használták	0,32%	0,20%
Szükséges, de nem volt	0,65%	1,27%
Alkalmatlan, nem rendeltetésszerűen használták	0,02%	0,00%
Alkalmatlan, nem használták	0,03%	0,00%

F.9. táblázat. A munkabalesetek bekövetkezésében szerepet játszó egyéni védőeszközzel kapcsolatos megállapítások aránya a nőknél a 311-es, illetve a 312, 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Munkabaleseti ráta	2019	2020	2021
311	5,633407	4,88984	5,072396
312_322	3,521547	3,589741	3,279152

F.10. táblázat. Munkabaleseti ráta (1000 főre) a munkaszerződés időtartama szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Munkabaleseti ráta (ffi.)	2019	2020	2021
311	6,708336446	6,034017279	6,473312171
312_322	2,692764722	3,050748539	2,401666051

Munkabaleseti ráta (nő)	2019	2020	2021
311	4,37281334	3,536938334	3,549048784
312_322	4,342215759	4,10452173	4,138997918

F.11. táblázat. Munkabaleseti ráta (1000 főre) a munkaszerződés időtartama és nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje) (ffi.)	2019	2020	2021
311	2,762053092	2,299816015	3,117971991
312_322	3,760844583	4,421374694	6,717946995

Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje) (nő)	2019	2020	2021
311	0,115682893	0,177349407	0,164055
312_322	0,00	0,84	0,00

F.12. táblázat. Halálos munkabaleseti ráta (100 000 főre) nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Súlyos munkabaleseti ráta	2019	2020	2021
311	8,155644	6,798394	6,999665
312_322	8,937665	13,51283	10,69721

F.13. táblázat. Súlyos munkabaleseti ráta (100 000 főre) a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Súlyos munkabaleseti ráta (ffi.)	2019	2020	2021
311	6,658520846	5,499560035	5,934204756
312_322	9,026027	12,37984914	10,91666387

Súlyos munkabaleseti ráta (nő)	2019	2020	2021
311	0,347048678	0,295582345	0,546849
312_322	0	1,689103593	0

F.14. táblázat. Súlyos munkabaleseti ráta (100 000 főre) nemek szerint a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség	311 ffi	312_322 ffi
2019	61,66%	59,78%
2020	61,63%	57,97%
2021	61,97%	62,24%

F.15. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység	311 ffi	312_322 ffi
2019	10,67%	11,17%
2020	9,90%	9,36%
2021	10,46%	9,09%

F.16. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság	311 ffi	312_322 ffi
2019	1,10%	1,68%
2020	0,90%	0,00%
2021	0,97%	0,70%

F.17. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség	311 nő	312_322 nő
2019	65,97%	65,18%
2020	66,61%	64,81%
2021	66,47%	67,40%

F.18. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás	311 nő	312_322 nő
2019	6,04%	23,67%
2020	5,25%	15,25%
2021	6,03%	4,37%

F.19. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság	311 nő	312_322 nő
2019	0,62%	0,34%
2020	0,45%	0,45%
2021	0,68%	0,40%

F.20. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 311-es, illetve a 312 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Munkabalesetek száma	2019	2020	2021
311	21161	18052	19362
321_322	1718	1326	1304

F.21. táblázat. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

311	2019	2020	2021
ffi	13601	12069	12872
nő	7560	5983	6490

312_321_322	2019	2020	2021
ffi	883	721	687
nő	835	605	617

F.22. táblázat. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek aránya	311	312_321_322
2019	0,67%	1,80%
2020	0,64%	1,06%
2021	0,66%	1,00%

F.23. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek aránya (ffi.)	311	321_322
2019	0,99%	3,28%
2020	0,91%	1,66%
2021	0,92%	1,60%

A súlyos munkabalesetek aránya (nők)	311	321_322
2019	0,08%	0,24%
2020	0,08%	0,33%
2021	0,15%	0,32%

F.24. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban nemek szerinti bontásban, 2019-2021.

A halálos kimenetelű munkabalesetek aránya	311	321_322
2019	0,27%	0,64%
2020	0,27%	0,30%
2021	0,34%	0,46%

F.25. táblázat. A halálos kimenetelű munkabalesetek aránya a 311-es, illetve a 321 és 322-es alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Összes munkabaleset	2019	2020	2021
311	21161	18052	19362
500	110	56	73

F.26. táblázat. A munkabalesetek száma a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A súlyos munkabalesetek százalékos arányai	2019	2020	2021
311	0,67%	0,64%	0,66%
500	0,91%	3,57%	0,00%

F.27. táblázat. A súlyos munkabalesetek százalékos arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai	2019	2020	2021
311	63,2%	54,0%	58,1%
500	60,9%	53,6%	67,1%

F.28. táblázat. A sérült személy figyelmetlensége miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A sérült személy fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai	2019	2020	2021
311	9,0%	7,7%	8,2%
500	15,5%	17,9%	11,0%

F.29. táblázat. A sérült személy fegyelmezetlensége, szabályszegő, utasítás ellenes magatartása miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A sérült személy gyakorlatlansága miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai	2019	2020	2021
Össz.	1,0%	0,8%	0,9%
Gyakornok	12,7%	12,5%	11,0%

F.30. táblázat. A sérült személy gyakorlatlansága miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A sérült személy képzetlensége, szakképzetlensége miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai	2019	2020	2021
311	0,21%	0,21%	0,16%
500	0,91%	1,79%	0,00%

F.31. táblázat. A sérült személy képzetlensége, szakképzetlensége miatt bekövetkezett munkabalesetek arányai a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, 2019-2021

A munkabalesetek arányai, amikor az egyéni védőeszköz alkalmas volt, de nem használták	2019	2020	2021
311	3,4%	3,4%	3,6%
500	5,5%	7,1%	5,5%

F.32. táblázat. A munkabalesetek arányai, a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, amikor az egyéni védőeszköz alkalmas volt, de nem használták, 2019-2021

A munkabalesetek arányai, amikor az egyéni védőeszköz szükséges volt, de nem állt rendelkezésre	2019	2020	2021
311	0,6%	0,7%	0,6%
500	1,8%	7,1%	2,7%

F.33. táblázat. A munkabalesetek arányai, amikor az egyéni védőeszköz szükséges volt, a 311-es, illetve a 500-as alkalmazotti viszonykód alá tartozó csoportokban, de nem állt rendelkezésre, 2019-2021

Összes munkabaleset	2019	2020	2021
0-11 és 23	23012	19621	20816
12-14 18 20-22 24-26	997	725	752

F.34. táblázat. A munkabalesetek száma a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

0-11+23	ffi.	nő	12-14 18 20-22 24-26	ffi	nő
2019	14368	8644	2019	635	362
2020	12748	6873	2020	502	223
2021	13461	7355	2021	511	241

F.35. táblázat. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Súlyos	2019	2020	2021
0-11+23	0,73%	0,71%	0,69%
12-14 18 20-22 24-26	2,61%	2,34%	1,86%

F.36. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Összes súlyos (ffi.)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	1,13%	3,46%
2020	1,04%	2,99%
2021	0,97%	2,74%

Összes súlyos (nő)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	0,07%	1,10%
2020	0,12%	0,90%
2021	0,18%	0,00%

F.37. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Halálos munkabaleset (sérült, magzata, újszülöttje)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	0,49%	1,00%
2020	0,29%	0,83%
2021	0,36%	1,20%

F.38. táblázat. A halálos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség (ffi.)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	61,86%	56,22%
2020	61,71%	54,38%
2021	62,08%	58,12%

F.39. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység (ffi.)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	10,50%	18,11%
2020	10,53%	19,92%
2021	10,30%	16,05%

F.40. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság (ffi.)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	1,02%	5,83%
2020	0,88%	2,79%
2021	0,97%	2,94%

F.41. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség (nő)	0-11+23 nő	12-14 18 20-22 24-26 nő
2019	66,29%	55,80%
2020	66,78%	59,64%
2021	66,89%	58,09%

F.42. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység (nő)	0-11+23	12-14 18 20-22 24-26
2019	5,80%	13,26%
2020	6,02%	11,21%
2021	5,60%	14,94%

F.43. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság (nő)	0-11+23	12-14 18 20- 22 24-26
2019	0,60%	2,49%
2020	0,49%	3,14%
2021	0,53%	6,64%

F.44. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14, 18, 20-22 és 24-26-os kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Összes munkabaleset	2019	2020	2021
0-11 és 23	23012	19621	20816
12-14	103	62	78

F.45. táblázat. A munkabalesetek száma a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

0-11 és 23	2019	2020	2021	12-14	2019	2020	2021
ffi	14368	12748	13461	ffi.	71	38	54
nő	8644	6873	7355	nő	32	24	24

F.46. táblázat. A munkabalesetek száma nemek szerinti bontásban a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Súlyos	2019	2020	2021
0-11+23	0,73%	0,71%	0,69%
12-14	1,94%	3,23%	0,00%

F.47. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Összes súlyos	0-11+23 ffi	12_14 ffi	Összes súlyos (nő)	0-11+23	12_14
2019	1,13%	2,82%	2019	0,07%	0,00%
2020	1,04%	2,63%	2020	0,12%	4,17%
2021	0,97%	0,00%	2021	0,18%	0,00%

F.48. táblázat. A súlyos munkabalesetek aránya a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség (ffi.)	0-11+23	12-14
2019	61,86%	57,75%
2020	61,71%	55,26%
2021	62,08%	61,11%

F.49. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység (ffi.)	0-11+23	12-14
2019	10,50%	14,08%
2020	10,53%	15,79%
2021	10,30%	12,96%

F.50. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság (ffi.)	0-11+23	12-14
2019	1,02%	16,90%
2020	0,88%	5,26%
2021	0,97%	5,56%

F.51. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a férfiaknál, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Figyelmetlenség (nő)	0-11+23	12-14
2019	66,29%	78,13%
2020	66,78%	50,00%
2021	66,89%	79,17%

F.52. táblázat. Figyelmetlenség miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység (nő)	0-11+23	12-14
2019	5,80%	3,13%
2020	6,02%	16,67%
2021	5,60%	4,17%

F.53. táblázat. Fegyelmezetlenség, szabályszegő, utasítás ellenes magatartás, tevékenység miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021

Gyakorlatlanság (nő)	0-11+23	12-14
2019	0,60%	6,25%
2020	0,49%	16,67%
2021	0,53%	16,67%

F.54. táblázat. Gyakorlatlanság miatt bekövetkezett munkabalesetek aránya a nőknél, a 0-11 és 23-as kategóriák, illetve a 12-14-es kategóriák szerinti jogviszonyban dolgozó csoportokban, 2019-2021



MUNKAVÉDELEM

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Technológiai és Ipari Minisztérium

Készítette: Enrawell Consulting Kft.

2022

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE