



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001
azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

Többalanyú munkaviszonyok speciális szabályai



BEVEZETÉS

A munkaviszonyt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) olyan jogviszonyként határozza meg, amelynek alanyai a munkáltató és a munkavállaló (Mt. 32. §). A munkáltató az, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat, míg a munkavállaló az a személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A munkaviszony fő szabály szerint két fél között, az Mt. 45. §-ában rögzítettek szerint – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre, a munkáltató munkavégzési helyén történő foglalkoztatás céljából, általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. Az általános szabályok szerinti munkaviszony lényegi sajátossága a rendszeres és folyamatos munkavégzés.

Az Mt. Második részének XV. fejezete szabályoz ugyanakkor olyan atipikus munkaviszonyokat, amelyekben az Mt. 45. §-ában meghatározott általános szabályoktól való eltérést, mint az atipikus munkaviszony jellemzőjét maga a törvény határozza meg, és emeli ki a hagyományos munkaviszonyok közül. Ilyen főbb eltérés lehet a jogviszonyban részt vevő felek száma [munkakör megosztása (Mt. 194. §), több munkáltató által létesített munkaviszony (Mt. 195. §), és (lényegében) a munkaerő-kölcsönzés (Mt. XVI. fejezet)].

Új foglalkoztatási formaként került szabályozásra két olyan munkaviszony típus, amelyben szerződő félként nem két, hanem annál több, de legalább három fél szerepel: a munkakör megosztásos munkaviszony, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszony.

A régi Mt. egyetlen olyan jogviszonyt szabályozott, amelyben nem csupán egy munkáltató és egy munkavállaló szerepel a munkaviszonyban. A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkavégzésre köteles munkavállaló munkáltatói oldalon két személlyel, a kölcsönbeadóval és a kölcsönvevővel áll szemben.

A hatályos Mt. további két olyan munkaviszony-típust nevesít, amelyben (a munkáltatói vagy a munkavállalói oldalon) egynél több jogalany áll szemben a másik féllel, egyazon munkaszerződés alapján:

- a) a **munkakör megosztásos munkaviszony**: a munkáltatói oldalon szereplő egy jogalannyal szemben munkavállalói oldalon két vagy több munkavállaló áll;
- b) **több munkáltató által létesített munkaviszony**: a munkáltatói oldalon áll szemben több munkáltató a munkavállalói oldalon szereplő egyetlen jogalannyal.

E két jogviszony közös sajátossága, hogy a munkavállaló vagy munkavállalók egyetlen munkakört látnak el: az a) pont szerinti esetben a munkakörhöz tartozó feladatokat a több munkavállaló közösen, egymás közt megosztva végzi, a b) pont szerinti esetben az egyetlen munkavállaló ugyanazt a munkakört látja el, a munkaszerződésben szereplő valamennyi munkáltató számára.

Az Mt. szerkezetéből következően e jogviszonyok esetében a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokat az egyes atipikus jogviszonyokra vonatkozó eltérésekkel kell/lehet alkalmazni.

1. A TÖBB ALANYÚ MUNKAVISZONYOK KÖZÖS SAJÁTÓSSÁGA (A MUNKAKÖR)

Mindkét több alanyú foglalkoztatási forma vonatkozásában elsődleges fontosságú a **munkakör fogalmának tisztázása**. A munkakör megosztásos munkaviszony esetében a több munkavállaló az egy munkáltató számára, míg a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében az egy munkavállaló a több munkáltató részére ugyanazokat a munkaköri feladatokat köteles ellátni.

A munkakör fogalmát illetően nincs törvényi meghatározás, azt nagyrészt az ítélkezési, illetve jogalkalmazási gyakorlat alakította ki. Legáltalánosabb megfogalmazásban „a munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles” (BH1998.52). Az elvégzett feladatok összességének munkakörként való meghatározása a munkaviszony jellegzetessége. A munkaviszonyban álló személy által ellátandó feladatok folyamatosan, ismétlődően jelentkeznek: ennek kereteit határozza meg a munkakör. A munkakör tehát a munkavállaló által ellátandó munka-, illetve feladatösszeség, melynek konkretizálása, a kereteknek tartalommal való megtöltése a munkáltató feladata, figyelem-

mel az Mt. azon rendelkezésére, mely szerint „a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni” [Mt. 42. § (2) bekezdés]. Természetesen a munkáltatónak ez a jogköre nem korlátlan, korlátokat szabnak bizonyos képesítési előírások, szakmai szokások stb.

A munkáltató a munkakörébe tartozó feladatok ellátásával kapcsolatban részletes utasításokat adhat a munkavállalónak, ugyanakkor a munkavállaló – meghatározott eseteket kivéve – csak a munkakörébe tartozó feladatok ellátására köteles egy meghatározott időkereten (a munkaidőn) belül.

A munkavállaló által ellátandó munkakör meghatározása többféleképpen is történhet:

- foglalkozásra utalással (pl. jogász, orvos, hegesztő, kőműves), amely esetben a kialakult hagyományok lényegileg már meghatározzák a munkakörbe tartozó feladatokat;
- a munkáltatónál használt elnevezéssel (pl. logisztikai menedzser, szolgáltatási szakértő), amikor a munkáltatónak kell meghatároznia a használt elnevezés szerinti munkakörbe tartozó feladatok terjedelmét;
- FEOR (Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere) számmra utalással;
- a munkaköri feladatoknak a munkaköri leírásban való részletes ismertetésével.

2. MUNKAKÖR MEGOSZTÁSA

Mt. 194. § (1) A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

(2) A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

(3) A munkabér a munkavállalókat - eltérő megállapodás hiányában - egyenlő arányban illeti meg.

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

A munkakör megosztásos munkaviszonynak a 194. §-ban meghatározott szabályai diszpozitív jellegűek. Az Mt. 194. §-ában meghatározott rendelkezésektől kollektív szerződés bármely irányban, munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. 194. §-ában speciálisan nem szabályozott kérdések esetében természetesen az Mt. általános rendelkezései irányadók.

A munkakör megosztásos munkaviszony jellemzői a fentiek alapján:

- az egyes munkavállalók **részmunkaidős foglalkoztatása**,
- az egyes munkavállalók **ugyanazon munkaköri feladatokat** látják el
– időbeli egymásutániséggel,
- **kötetlen munkarend** (a munkaidő-beosztást a munkavállalók önmaguk állapítják meg), de a munkaidő egésze alatt folyamatos a rendelkezésre állási kötelezettség,
- az egyes munkavállalókat **a munkabér egyenlő arányban** illeti meg (de eltérő megállapodás lehetséges).

A felek közötti kapcsolatokat az alábbi fő vonások jellemzik:

- a munkaviszony egy **munkaszerződéssel** létesül,
- a munkavégzés során a munkáltató **mindig azzal a munkavállalóval áll kapcsolatban**, aki az adott időtartamban a munkavégzést teljesíti,
- a **munkavállalók felelőssége** a kötelezettségek teljesítésért egyetemleges, a munkaviszonnyal kapcsos-



latos járulékos kötelezettségek (rendkívüli munka, készenlét stb.) ugyancsak egyetemlegesek,
- a munkaviszony **megszűnik**, ha a munkavállalók száma 1 főre csökken.

2.1. A munkaviszony létesítése és megszüntetése (megszűnése)

Az Mt. 194. § (1) bekezdés alapján a munkaszerződés minimálisan három személy (egy munkáltató és két munkavállaló) részvételével jön létre. A munkaviszonyban részes munkavállalók azonban nem külön-külön, hanem egyetlen munkaszerződést kötnek a munkáltatóval.

A munkaszerződés megkötésekor ugyan a munkavállalói oldalon több munkavállaló áll szemben egy munkáltatóval, a jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a munkáltató már egyedileg áll kapcsolatban azzal a munkavállalóval, aki egy adott időtartamban a munkavégzési kötelezettségét teljesíti.

A munkaviszony megszüntetésére a munkáltató és a munkavállaló az általános szabályok szerint jogosult, akár rendes felmondással, akár azonnali hatályú felmondással. Míg azonban a munkaviszony létesítéséhez az érintett munkavállalók és a munkáltató együttes megállapodása szükséges, a munkaszerződés megkötésekor fennálló jogviszonybeli egység nem érvényesül a munkaviszony megszüntetésénél. A munkáltató felmondhatja a munkaviszonyt valamennyi munkavállaló, vagy külön-külön bármelyik vonatkozásában is. Továbbá nem csupán valamennyi munkavállaló közösen jogosult megszüntetni a munkaviszonyt, hanem bármelyikük külön-külön is. A munkaviszony megszüntetésével, az Mt. 80. §-ában meghatározott kötelezettségeit (elszámolás, igazolások kiadása) valamennyi munkavállaló vonatkozásában külön-külön köteles teljesíteni.

Sajátos szabály érvényes – az Mt. 194. § (4) bekezdése alapján –, amennyiben a munkakör megosztásos munkaviszonyban résztvevő **munkavállalók száma egy főre csökken**. A munkáltató köteles annyi időre járó távolléti díjat a munkavállalónak megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. A jogviszonyban az utolsóan maradó munkavállaló esetében tehát a munkaviszony bármelyik fél felmondása nélkül, automatikusan megszűnik, hiszen ebben az esetben a teljes napi munkaidőre létrejött munkaviszonyból eredő munkavégzési kötelezettséget neki, mint részmunkaidős foglalkoztatottnak kellene teljesítenie. Bár az Mt. erről külön nem rendelkezik, az utolsó munkavállaló munkaviszonya ugyanazon a napon kell, hogy megszűnjék, mint az őt megelőző munkavállalóé.

Ugyancsak nem rendelkezik az Mt. arról az esetről, ha a munkavállalói oldalon szereplő kettőnél több munkavállaló közül az egyiknek szűnik meg a munkaviszonya. Ilyen esetben helye lehet a munkaszerződés megfelelő módosításával új munkavállaló bevonásának. Abban az esetben viszont, ha a munkavállalók száma egy főre csökken, erre már nincs lehetőség.

2.2. A munkaviszony bejelentése

A munkaviszony bejelentését az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) általános szabályai szerint – munkavállalónként külön-külön – kell megtenni.



2.3. A munkaviszony alanyai

A munkakör megosztásos munkaviszony lényege, hogy egy munkáltató valamint legalább két munkavállaló egy adott munkakör közös ellátására egy munkaszerződést köt. A munkakör megosztásos jogviszony esetében különösen fontos annak tisztázása, hogy mi minősül egy munkakörnek (lásd 2. pont). A munkavállalók a munkaszerződés aláírásával egyetértésüket fejezik ki arra vonatkozóan, hogy a munkakört közösen látják el.

Az Mt. 194. § (2) és (3) bekezdésére tekintettel a munkaidő-beosztásra a kötetlen munkarend szabályait kell alkalmazni, a munkabér pedig – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg a munkavállalókat. A munkaidő-beosztás joga a munkavállaló(ka)t illeti meg [Mt. 96. § (2) bekezdés], és az egyenlő arányú munkabér elve azt is feltételezi, hogy általános esetben a munkavállalók egymás közt egyenlő arányban osztják meg a munkaidőt.

A munkaidő-beosztás munkavállalók általi önálló megosztása azonban nem érvényesülhet korlátlanul, ha a munkaviszonyban olyan munkavállaló is részes, akire az általánostól eltérő szabályok érvényesülnek. Ilyenek például a fiatal munkavállalók, a várandós nők és a megváltozott munkaképességű munkavállalók. A munkakör megosztásos munkaviszony létesítése során tehát indokolt a munkáltató részéről olyan munkavállalókat együtt alkalmazni, akikre közel azonos munkajogi szabályok vonatkoznak.

2.4. A munkaszerződés tartalmi elemei

Főszabály szerint a munkaviszony egy munkaszerződés alapján, egy munkavállaló által egy meghatározott munkakör ellátására, meghatározott összegű alapbér kikötésével jön létre. Ehhez képest kerül a munkakör – az Mt. 194. § (1) bekezdés szerint – megosztásra.

Az Mt. 45. § (1) bekezdés alapján a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló **alapbérében** és **munkakörében**. Az Mt. 45. § (4) bekezdése alapján a munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – **általános teljes napi munkaidőben** történő foglalkoztatásra jön létre. Az eltérő megállapodás annyit jelent, hogy a munkaviszony részmunkaidős foglalkoztatásra jön létre, ami egyúttal a munkakör megosztásos jogviszony lényege is, hiszen az adott teljes napi munkaidő kerül megosztásra a több munkavállaló között.

Az Mt. 88. § (1) bekezdése alapján napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. A (2) bekezdés alapján a beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő, míg a (3) bekezdés szerint a beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Az Mt. 92. § (1) bekezdése a teljes napi munkaidőt napi nyolc órában határozza meg (általános teljes napi munkaidő). A teljes napi munkaidő a (2) bekezdés a) pontja szerint – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el. A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő). Az Mt. 97. § (2) bekezdése alapján a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend). Egy munkakör az általános munkarend szerinti teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatást öleli fel (napi 8, heti 40 óra). Az adott munkáltatónál természetesen egyidejűleg több azonos munkakör is működhet, munkakör alatt azonban nem az azonos munkaköröket általában, hanem egy adott jogviszonyt kell érteni.

A munkaszerződésben meg kell határozni a közösen ellátott munkakör mellett mindegyik munkavállalóra vonatkozóan a felek által lényegesnek tartott munkavégzési feltételeket. A munkaszerződésben megállapított alapbérben osztoznak a munkaviszonyban részes egyes munkavállalók, és valamennyiük együttes munkaideje adja ki a napi 8 órás munkaidőt. Az Mt. ugyan konkrétan nem mondja ki, magának a munkakör megosztásnak a fogalmából következik, hogy az abban részes munkavállalók foglalkoztatása részmunkaidőben történik. Az egyes részmunkaidős foglalkoztatások teszik ki a munkakör egészét. Az egy munkakör megosztásában részes munkavállalók (napi, heti, havi) munkaidejének együttes összege 100% kell, hogy legyen.

A munkaszerződés kötelező eleme az alaphér meghatározása. A munkabér – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállalókat egyenlő arányban illeti meg. Ha a munkavállalók által betöltött munkakör garantált bérminimum megállapítására jogosít, alaphérként a garantált bérminimumot kell megállapítani. (Természetesen ebben az esetben valamennyi munkavállalónak meg kell felelnie az előírt feltételeknek.)

Az Mt. 45. § (3) bekezdés alapján a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

2.5. Munkaidő, pihenőidő

Az Mt. 194. § (2) bekezdés alapján a munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Az Mt. 96. § (3) bekezdés alapján kötetlen munkarend esetén a 93-112. §-ban, valamint a 134. § (1) bekezdés a)-b) pontban foglaltakat nem kell alkalmazni. Ehhez képest a munkakör megosztásos munkaviszonyban szűkebb körben vonja meg a törvény azon rendelkezések körét, amelyeket nem kell alkalmazni. Ezek kizárólag a munkaidő beosztására vonatkozó rendelkezések.

A **napi és heti munkaidőre** vonatkozó rendelkezések az általános szabályok szerint alkalmazandók azzal, hogy a szabályokat általában nem az egyes munkavállalókra, hanem a munkakör egészére kell alkalmazni.

A **munkaidőkeret** alkalmazására az általános szabályok érvényesülnek, ugyancsak az ellátott munkakör egészére vonatkozóan. Azonban a munkaidőkeret kezdő- és befejező időpontjára, teljesítendő munkaidő tartamára vonatkozó tájékoztatást valamennyi, a munkaviszonyban részes munkavállalóval közölni kell.

A munkakör megosztásos munkaviszony leglényegesebb sajátossága, hogy a **munkaidő beosztására a kötetlen munkarend** szabályait kell alkalmazni, vagyis a munkaidő-beosztás joga a törvény erejénél fogva a munkavállalókat illeti meg. A kötetlenség szabályai azonban nem a munkakör egészére, hanem csupán a munkaviszonyban részes munkavállalók belső jogviszonyára vonatkoznak. Vagyis a munkavállalók a munkakörre meghatározott napi (heti, havi) munkaidőn belül határoznak arról, hogy egy adott időszakban melyikük végez munkát; a munkakör egészére azonban a munkaidő hosszára vonatkozó általános szabályok lesznek irányadók.

Ha a munkáltató a munkakör egészére nézve alkalmaz munkaidő-beosztást, azt természetesen az általános szabályok szerint – Mt. 97. § (4)-(5) bekezdés – kell közölni. Nem zárható ki az sem, hogy a munkáltató – munkaidőkeret alkalmazása esetén – egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmazzon [Mt. 97. § (3) bekezdés], mely azonban szintén csak a munkakör egészére vonatkozhat.

Speciális szabály, ha valamely munkavállaló a munkavégzésben akadályoztatva van (pl. megbetegszik), a munkavégzési kötelezettség teljesítésére a munkakör megosztásban részes másik munkavállaló köteles. A munkakör megosztásos munkaviszonyban a munkaviszonyban részes többi munkavállaló maga dönti el, miként gondoskodik a kieső munkavállaló helyettesítéséről. Ebben az esetben előfordulhat, hogy az egyik munkavállaló a rá eső részarányos munkaidőnél többet dolgozik, a rendkívüli munkaidőt azonban a munkakör egészére nézve kell vizsgálni, így az egyes munkavállalók hosszabb munkaideje a rendkívüli munkaidő megállapítását nem alapozza meg.

A **munkaidő vasárnapra és munkaszüneti napra** történő beosztásának szabályaira a munkakör megosztásos munkaviszonyban is az általános szabályok az irányadók, tehát a jogviszonyban is az Mt. 101-102. §-aiban meghatározott feltételek mellett rendelhető el vasárnapi vagy munkaszüneti napi munkavégzés.

A **munkaközi szünet** szabályai a munkakör megosztásos munkaviszonyban sajátosan alakulnak. A munkaközi szünet biztosításának szükségessége a gyakorlatban nem vetődik fel. Minthogy a munkaidő beosztására a munkáltatónak nincs ráhatása (adott esetben nincs is tudomása arról, hogy ki milyen időtartamban végez munkát), a munkaközi szünetre vonatkozó szabályokat abban az esetben sem kell alkalmazni, ha egy adott munkavállaló az Mt. 103. § (1) bekezdésében meghatározott munkaidőt meghaladóan végez munkát.

Tekintve, hogy a munkavállalók a munkaidőt maguk osztják be, a **napi pihenőidőre** vonatkozó szabályok (Mt. 104. §) nem érvényesülnek, hiszen a munkavállalóknak lehetőségükben áll a munkaidőt oly módon beosztani, hogy a két munkanap közötti pihenőidő biztosítva legyen.

A **heti pihenőnapra (pihenőidőre)** vonatkozó szabályok (Mt. 105-106. §) a munkakör megosztásos munkaviszonyban a munkakör egészére nézve érvényesülnek. Elrendelésénél és közlésénél ugyanazok a szabályok az irányadó, mint a vasárnapi és munkaszüneti napi munkavégzés esetében.

Figyelembe véve, hogy a munkavállalók a munkaidőt maguk osztják be egymás között, a **rendkívüli munkaidő** szabályai (Mt. 107. §) ugyancsak a munkakör egészére nézve értelmezhetők. A munkáltató a rendkívüli munkaidőt a munkakör egészére rendelheti el. A rendkívüli munka elrendelését a munkakör megosztásban részes valamennyi munkavállaló részére közölni kell. Az Mt. 108-109. §-ban korlátozások (pl. az évi felső korlát) ugyancsak a munkakör egészére irányadók.

Természetesen kivételes esetben előfordulhat, hogy a rendkívüli munka elrendelésére váratlanul, az adott napi munkavégzést követően kerül sor. Ebben az esetben a munkáltató az éppen munkát végző munkavállaló részére jogosult közölni az elrendelést, a munkavállalók azonban ebben az esetben is maguk jogosultak eldönteni, hogy a rendkívüli munkaidőben melyikük végezzen munkát (azzal, hogy a rendkívüli munkavégzést valamelyiküknek mindenképpen teljesítenie kell).

Az Mt. 51. § (3) bekezdése alapján a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A (4) bekezdés a munkáltató kötelezettségeként írja elő az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítását. E rendelkezések figyelembevételével a munkáltató az Mt. 113-114. §-aiban meghatározott, az egyes védett munkavállalói csoportokra vonatkozó korlátozó rendelkezések érvényesülését annak ellenére köteles biztosítani, hogy a munkaidő-beosztásra nincs ráhatása.

Ugyancsak problematikus a munkavállalókat megillető **szabadság** kiadásának rendje. Munkakör megosztásos munkaviszonyban amennyiben az egyik munkavállaló szabadságon van, a munkavégzési kötelezettség a másik (vagy többi) munkavállalót terheli [Mt. 194. § (1) bekezdés]. A munkavégzési kötelezettséget teljesítő munkavállaló(k) tehát az adott időszakban a rájuk eső időarányos résznél többet kell, hogy dolgozzanak. Tulajdonképpen egy másik időpontban ledolgozzák a szabadságuk időtartamát. A helyzetet tovább bonyolítja, ha az egyes munkavállalók részére járó pótszabadság mértéke eltérő, mivel ebben az esetben annak a munkavállalónak, aki kevesebb pótszabadsággal rendelkezik, időarányosan többet kell dolgoznia, mint annak a munkavállalónak, aki több pótszabadsággal rendelkezik.

Ha pl. az egyik munkavállaló 20 munkanap éves szabadsággal rendelkezik, a másik pedig 25 munkanappal, akkor az előbbi munkavállalónak 25 munkanapon, míg a másodiknak csak 20 munkanapon kell „helyettesítenie” a másik munkavállalót. A két munkavállaló pótszabadsága közötti különbség ebben a konstrukcióban nem kompenzálható, ezért célszerű, ha a munkakör megosztásban részes munkavállalók ezt egymás között rendezik (pl. oly módon, hogy az adott hónapban többet munkaidőt teljesítő munkavállaló arányosan több munkabérből részesül).

A munka- és pihenőidő **nyilvántartására** az Mt. 134. § szabályait kell alkalmazni.



2.6. Munkabér és bérpótlékok

Az alaptörvény a minimálbér, garantált bérminimum figyelembevételével a munkakör egészére kell megállapítani. Az ezzel kapcsolatos jogsértés valamennyi – a munkaviszonyban részes – munkavállalót érinti.

Az alaptörvénytől el kell különíteni a munkavállalók **munkabérére** vonatkozó szabályokat. Az Mt. 194. § (3) bekezdése alapján a munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg. Az eltérő megállapodás többféle lehet és többféle módon hozható létre. A munkáltató és a munkavállalók rendelkezhetnek erről már a munkaszerződésben (pl. ledolgozott munkaórák arányában). Ebben az esetben a munkáltatónak a munkabért a munkaszerződésben foglaltak szerint kell megfizetnie az egyes munkavállalók számára. Ugyanakkor maguk a munkavállalók is megállapodhatnak egymás között abban, hogy a munkaszerződés és munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján ténylegesen járó munkabért milyen arányban osztják meg egymás között. Ilyenkor a munkáltató az egyenlő bér megfizetésének elvétől csak akkor köteles eltérni, ha a munkavállalók az eltérő megállapodásról tájékoztatták, és az eltérő számítható szükséges adatokat a munkáltató részére megadták.

A munkabér **pótlékokra** vonatkozó szabályokat ugyancsak a munkakör egészére vonatkozóan kell alkalmazni. A munkavégzés hiányában járó díjazások [Mt. 146-147. §] a munkavállalókat személyes körülményeikre tekintettel illetik meg.

2.7. A munkabér védelme

A munkabér védelmére vonatkozó szabályokat [Mt. 154-164. §] a munkakör megosztása esetén is alkalmazni kell.

3. TÖBB MUNKÁLTATÓ ÁLTAL LÉTESÍTETT MUNKAVISZONY

Mt. 195. § (1) Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.

- (2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.
- (3) A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek.
- (4) A munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.
- (5) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - a 63. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

Az Mt. 213. § b) pontja a 195. § vonatkozásában kivételes szabályt tartalmaz: a felek megállapodása vagy kollektív szerződés a 195. § (2)-(3) bekezdésében foglalt rendelkezésektől nem térhet el. Egyebekben a több munkáltató által létesített munkaviszonyra vonatkozó szabályok is diszpozitív jellegűek. Az Mt. 195. § (1) és (4)-(5) bekezdésében meghatározott rendelkezésektől – Mt. 277. § (2) bekezdése, valamint az Mt. 43. § (1)-(2) bekezdése alapján – kollektív szerződés bármely irányban, munkaszerződés csak a munkavállaló javára térhet el. Az Mt. 195. §-ában speciálisan nem szabályozott kérdések esetében természetesen az Mt. általános rendelkezései irányadóak.

A fő problémát a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében az jelenti, hogy ez a konstrukció alkalmas a jogellenes munkaerőkölcsönzés leplezésére, másfelől a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés elfedésére.

A több munkáltató által létesített munkaviszony konstrukciója ugyanis hasonlóságot mutat a munkaerőkölcsönzéssel (Mt. XVI. fejezet), amennyiben a munkáltatói jogkörök gyakorlása legalább két szerződő fél között (kölcsönbeadó és kölcsönvevő) oszlik meg. A munkaerőkölcsönzéstől eltérően azonban a több munkáltató által létesített munkaviszonyban nem a munkavállaló feletti munkáltatói jogkör visszerhes átengedéséről van szó, hanem eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba, akiket a munkál-

atatói jogok és kötelezettségek teljessége megillet, illetve terhel. A munkáltatói jogkör gyakorlásában csak egymást korlátozzák, például bármelyik munkáltató jogosult utasítást adni, de csak úgy, hogy a munkavállaló a másik munkáltató által adott utasításokat is teljesíteni tudja. Ugyancsak eltérés, hogy a munkaerőkölcsönzés esetében a munkáltatói oldalon a munkaszerződésben egy munkáltató (kölcsönbeadó) szerepel, míg a munkavégzés a másik szerződő félnél (kölcsönvevőnél) történik, a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében viszont a munkavállaló valamennyi a szerződésben részes munkáltató számára végez tevékenységet.

A több munkáltató által létesített munkaviszony főbb jellemzői a fentiek alapján:

- a munkavállaló foglalkoztatása a munkaszerződésben részes munkáltatók számára **általános teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra** jön létre, a felek azonban kiköthetnek részmunkaidős foglalkoztatást is,
- a munkavállaló **ugyanazon munkaköri feladatokat** látja el valamennyi munkáltató felé,
- a munkaidő egésze alatt **valamennyi munkáltató számára** történik a munkavégzés,
- lehetséges a többes foglalkoztatásnak olyan **formája**, amikor a munkavállaló munkaideje **térben és időben** elkülönül.
- Nem törvényi követelmény, hogy a munkavállaló a munkakörbe tartozó munkafadatait egyazon **munkavégzési helyen** végezze. A munkavégzési hely és munkahely közötti különbségtétel meghatározásához (lásd az EBH 2019.M.16.) Kúria Kfv.VII.37.798/2021/13. sz. ítélete.

A felek közötti kapcsolatokat az alábbi fő vonások jellemzik:

- a munkaviszony **egy munkaszerződéssel** létesül,
- a munkavégzés során a munkavállaló egyidejűleg áll **valamennyi munkáltatóval** kapcsolatban; [valamennyi munkáltató gyakorolhatja a munkáltatói jogokat, de a kötelezettségeket (bérfizetés, adminisztratív terhek) csak egyikük teljesíti],
- a **munkáltatók felelőssége** a munkavállaló felé egyetemleges, míg a munkavállaló valamennyi munkáltatóval szemben felelősséggel tartozik,
- főszabály szerint a munkaviszony **megszűnik**, ha a munkáltatók száma 1 főre csökken.

3.1. A munkaviszony létesítése

Egyetlen munkaviszonyról van szó, tehát a munkavállaló a jogviszonyban résztvevő munkáltatókkal nem köt külön-külön munkaszerződést, hanem csupán egyet.

Az Mt. 195. §-a a hagyományos (tipikus) és a több munkáltatóval létesített (atipikus) munkaviszony közötti átjárhatóságot nem tiltja, a felek fennálló tipikus munkaviszonyt a munkaszerződés módosításával több munkáltatóval létesített atipikus munkaviszonnyá alakíthatják át; munkaszerződés - módosítással a munkaviszonyba a munkáltatói oldalon újabb munkáltató "beléphet". Kúria Kfv.VII.37.789/2021/13. sz. ítélete.

3.2. A több munkáltató által létesített munkaviszony bejelentése

Az Art. 8. §-a alapján: „Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a munkáltatók a munkaviszony létesítésével egyidejűleg kötelesek írásban az adókötelezettségek teljesítésére egy munkáltatót kijelölni, továbbá a kijelölt munkáltató személyéről a munkavállalót tájékoztatni. Kijelölés hiányában a több munkáltató által létesített munkaviszonyból eredő adókötelezettségek teljesítésére a munkaviszonyban érintett bármely munkáltató kötelezhető. A kijelölt munkáltató a munkavállaló tekintetében adókötelezettségeit saját nevében teljesíti.”



Az Art 1. mellékletének 5. pontja alapján a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén a 3. pont szerinti bejelentésben a kijelölt munkáltató bejelenti az ugyanazon munkaviszony tekintetében a további foglalkoztató adóazonosító számát, nevét, elnevezését, székhelyének címét, valamint a több munkáltató által létesített munkaviszonyban való részvétele kezdetét és a munkaviszonyból való kilépésének idejét.

3.3. A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződés tartalma a több munkáltató által létesített munkaviszony esetében is általában meg-egyezik az Mt. 45. §-ában foglaltakkal: a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.

A munkabér fizetési kötelezettség teljesítését kivéve a munkaszerződésben nem kell abban megállapodni, hogy általában ki a munkáltatói jogkör gyakorlója, azonban a több munkáltató által létesített munkaviszony esetén különösen fontos az Mt. 46. §-ában szabályozott tájékoztatási kötelezettség teljesítése. Az Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkavállalót tájékoztatni kell a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkaszerződés tartalmát illetően az Mt. 213. § b) pontja akként rendelkezik, hogy az Mt. 195. § (2)-(3) bekezdésétől a felek megállapodása vagy kollektív szerződés nem térhet el, vagyis

- a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti,
- a munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényével kapcsolatban egyetemlegesen felelnek (abban az esetben is, ha erről a munkaszerződésben kifejezetten nem rendelkeztek).
- Az Mt. nem tartalmaz szabályozást a munkavégzés módját illetően, e tekintetben a felek megállapodása az irányadó. A felek megállapodhatnak arról, hogy a munkavállaló egyidejűleg köteles teljesíteni a munkáltatók számára a munkaviszonyból fakadó kötelezettségeit, vagy ez időben megosztásra is kerülhet. Ez esetben indokolt lehet a munkarend és a munkaidő-beosztás rendezése.

3.4. A munkaviszony megszüntetése

A több munkáltató által létesített munkaviszony megszüntetésére az általános szabályok az irányadóak azzal, hogy az Mt. 195. § (4) bekezdése alapján a munkaviszonyt – eltérő megállapodás hiányában – bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

A munkaviszonyban részes bármelyik fél ilyen irányú nyilatkozata kihat valamennyi félre, tehát bármelyik munkáltató által gyakorolt felmondás esetén a munkaviszony valamennyi munkáltató vonatkozásában megszűnik. Ugyanígy a munkavállaló nem mondhat fel csak az egyik vagy a másik munkáltató felé, felmondása valamennyi munkáltatóra nézve érvényes. Az Mt. 195. § (5) bekezdése a munkaviszony megszűnésének egy másik esetét szabályozza: a munkaviszony eltérő megállapodás hiányában a 63. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott okból (a munkáltató jogutód nélküli megszűnése) megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken. Ebben az esetben a munkavállalót az Mt. 63. § (2) bekezdés alapján illeti meg távolléti díj, míg az Mt. 77. § (1) bekezdés b) pontjára tekintettel jogosult lesz végkielégítésre is. A fizetési kötelezettség ez esetben az utolsónak maradó munkáltatót terheli. Nincs akadálya annak, hogy a megmaradt munkáltató és a munkavállaló az Mt. általános szabályai alapján új munkaviszonyt létesítsen. 2023. április 23-ától hatályos rendelkezés, hogy a felek megállapodhatnak úgy, ha a munkaviszonynak marad a munkáltatói oldalon egy alanya a munkáltatói jogutód nélküli megszűnése jogcímen a munkaviszony nem szűnik meg.

Speciális a helyzet viszont, ha a megmaradó munkáltató egyben a többi, a munkaszerződésben szereplő munkáltató jogutódja. Ebben az esetben a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségek is átszállnak a megmaradt, jogutód munkáltatóra. A több munkáltató által létesített munkaviszony ilyen esetben is megszűnik, azonban a felek rendelkezhetnek arról, hogy a korábbi munkajogviszony tartamát beszámítják-e az új munkajogviszonyba.

Bár az Mt. erről külön nem rendelkezik, a munkavállaló munkaviszonya ugyanazon a napon kell, hogy megszűnjék, amely napon a munkáltatók száma egyre csökken.

A munkaviszony megszűnésekor a munkáltatónak az elszámolásra és az igazolások kiadására vonatkozó elszámolási kötelezettségét az általános szabályok szerint kell teljesítenie.

A munkaviszony megszüntetése esetén az igazolások kiadására és az elszámolásra az Mt. 80. §-a az irányadó. Itt sajátos módon elválhat a két kötelezettség teljesítéséért való felelősség. Ugyanis az elszámolási kötelezettség teljesítéséért az a munkáltató lesz a felelős, akit az Mt. 195. § (2) bekezdés alapján a bérfizetési kötelezettség teljesítésére kijelöltek, míg az igazolások kiadásáért való felelősség munkáltatói jogkör gyakorlására kijelölt munkáltatót terheli.

3.5. A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése

A több munkáltató által létesített munkaviszony teljesítése során a munkáltatót terhelő jogok és kötelezettségek alapvetően megegyeznek az Mt. általános szabályaival.

A munkaidő beosztásával, munkaidőkeret esetén a kezdő és befejező időpont kijelölésével és annak közlésével, a szabadság kiadásával, a munkaidő nyilvántartásával stb. kapcsolatos kötelezettségek alapvetően azt a munkáltatót terhelik, amelyet a munkáltatói jogok gyakorlására kijelöltek. A munkavégzéssel kapcsolatosan azonban valamennyi munkáltatót megilleti az utasítás joga. A bérpótlékok megfizetésének kötelezettsége, a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartása azt a munkáltatót terheli, amelyet az Mt. 195. § (2) bekezdése alapján a bérfizetési kötelezettség teljesítésére kijelöltek.





FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Gazdaságfejlesztési Minisztérium

2023

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE