

Zöld Könyv

A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival

Cél: a Lisszaboni Stratégia (LiS) támogatásáról szóló vita elindítása

- **LiS: fenntartható növekedés elérése több és jobb munkahely teremtésével**
- **Célkitűzések támogatásának szempontrendszere:**
 - a) teljes foglalkoztatottság**
 - b) munkaerő-termelékenység**
 - c) szociális kohézió**
- **Az európai munkaerőpiacokkal szemben támasztott követelmény:**
 - **nagyobb rugalmasság**
 - **biztonság maximalizálása**

Mit vizsgál a ZÖLD KÖNYV:

- személyes szempontokat a kihívásokra adandó válaszokban, (a hangsúly itt nem a kollektív munkajogon van)
- a munkajog hogyan segítheti elő a biztonságot a munkaszerződések különféle formájától függetlenül (vitát indukál: kormányok, szociális partnerek, érintettek között)
- a szerződések különféle típusai a valamennyi munkavállalóra alkalmazandó jogokkal együtt hogyan könnyíthetnék meg az új munkahelyek megteremtését, a munkaerő-piaci átmenetek könnyítését, az életen át tartó tanulás biztosítását, a teljes munkaerő kreatív kihasználását.
- szabályozás programja; költségek (különös tekintettel a kis- és középvállalkozásokra [kkv])

Munkajog az Európai Unióban – a jelenlegi helyzet

A munkajog eredeti célja: kiegyensúlyozza a foglalkoztatottságon belüli alapvető gazdasági és szociális egyenlőtlenségeket.

Ebből következően:

- a munkajogi szabályozás a munkavállalói státusz kialakításával foglalkozott
- e jogállásra telepítette az alapvető jogokat és kötelezettségeket
- kialakította a tradicionális munkajogviszony ideáját

A tradicionális munkajogviszony fő jellemzői:

- határozatlan időtartamú, teljes munkaidejű foglalkoztatás
- a kötelezettségek betartásáért elszámoltatható egy munkáltató léte
- a munkaszerződés, amely munkajogviszonyt hoz létre

Munkajog az Európai Unióban – a jelenlegi helyzet (folyt.)

Változások, új környezet

- technológiai fejlődés, szükségszerű gazdasági globalizáció
- just-in-time management: a vállalkozás szemléletváltása
- az innovációnak kedvező környezet keresése a befektetési lehetőségek beszűkülése miatt
- multinacionális kommunikációs technikák kialakulása

Válasz a munkajog, a munkaügyi politika részéről:

- a meglévő szabályok – azaz az adott rendszeren belül – enyhítése
- az ún. marginális rugalmasság elve

Következmény: megosztott és feszültségekkel terhes munkaerőpiac (Wim Kok)

Munkajog az Európai Unióban – a jelenlegi helyzet (folyt.)

Fellépés az Európai Unió szintjén

- elemzés: az új, rugalmas foglalkoztatási módszerek hogyan kapcsolhatók össze *minimális* szociális jogokkal valamennyi munkavállaló esetében

[Kérdés: Minden *munkavállalóra* azonos jogok, vagy minden *munkát vállalóra a jogok egy minimális szintje?!]*

- irányelvek, irányelvjavaslatok megszületése
- tanulmányok, konferenciák
- de!!! a munkafeltételek biztosítása, javítása alapvetően a tagállami szabályozás hatékonyságán alapul (az Unió vívmányai segítenek, kiegészítenek)

A szakpolitika fő kihívása – rugalmas és mindenkit befogadó munkaerő-piac

Kiindulópont: a különböző szintű szerződési formák azért terjedtek el, mert a munkajog és a kollektív szerződések a munkaszervezet és társadalom gyorsan változó fejleményeihez történő igazítása nem volt eléggé átfogó.

Milyen folyamatok zajlottak le?

- Munkáltatók törekvései: versenyképesnek maradni.
- Nőtt a hagyományos munkajogviszonytól eltérő és az önfoglalkoztatók aránya.
- Önfoglalkoztató: egyfajta eszköz a szerkezetátalakítási igény kielégítésére.

A tradicionális munkajogviszonyt felváltja a projekt-orientált teljesítés – és az új szerződési formák megpróbálnak ehhez igazodni.

A szakpolitika fő kihívása – rugalmas és mindenkit befogadó munkaerő-piac (folyt.)

Káros hatások:

- a munkát vállalók egy része elveszíti folyamatos munkavégzési lehetőségét, elégtelen szociális védelmi körülmények közé kerül
- nem- és generációs trendek alakulnak ki
- a marginális rugalmasság mellett a hagyományos munkajogi szabályok változatlanok maradnak, vagy szigorodnak
- a munkanélküliség azért is nő, mert többen úgy érzik, hogy az nagyobb védelmet nyújt számukra, mint a munkaerőpiac

A Zöld Könyv által feltett kérdések

1. Mit tekintene egy ésszerű munkajogi reformprogram prioritásainak?
2. A munkajog és a kollektív szerződések rendszerének átalakítása hozzájárulhat-e a rugalmassághoz és a foglalkoztatási biztonsághoz, valamint a munkaerőpiac megosztottságának csökkentéséhez? Ha igen, hogyan?
3. A meglévő szabályok – a kár jogi normák, akár a kollektív szerződések – akadályozzák vagy ösztönzik-e a munkáltatókat és a munkavállalókat abban, hogy kihasználják a lehetőségeket a termelékenység növeléséhez, alkalmazkodjanak új technológiák bevezetéséhez és a nemzetközi versennyel együtt járó változásokhoz? Hogyan javítható a kkv-t érintő szabályok minősége, célkitűzéseik megtartása mellett?
4. Hogyan lehetne könnyíteni a határozatlan és a határozott időtartamban foglalkoztatott munkavállalók alkalmazásán, jogszabályokkal vagy kollektív szerződésekkel, hogy nagyobb rugalmasság mellett megfelelő foglalkoztatási biztonságot és szociális védelmet garantáljon a jog?

A munkajog korszerűsítése – megvitatandó kérdések

Átmeneti időszakok és bizonytalanságok a foglalkoztatásban

- a munkajog eredeti struktúrája statikusságot tükröz: az egyik foglalkoztatási státuszról egy másikba való átmenetnek nem kedvez
- könnyen bekövetkezhet a munkajogviszony egyoldalú megszüntetése, vagy kényszerű kompromisszumok jelenthetnek időleges megoldást

Pozitív példák:

1999. holland The Flexibility and Security Act

2002. osztrák Abfertigungsgesetz

2006. spanyol rendelet Conversion of temporary labour contract into open-ended contracts

További példák:

Német: Arbeitsförderungs-gesetz

2002. angol The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations)

Kérdések II.

5. **Megfontolandó-e a rugalmasabb foglalkoztatási szabályok összekapcsolása a munkanélküliek támogatási rendszerével (aktív és passzív eszközök egyensúlya)?**
6. **Milyen szerepet játszhatnak a jogi normák és a kollektív szerződések a képzésekhez való hozzáférés elősegítésében, és a különböző szerződési formák közötti átjárhatóság megkönnyítésében?**

A munkajog korszerűsítése – megvitatandó kérdések

A munkavállaló és az önfoglalkoztató közötti „harmadik” jogállás problematikája

A munkajog és a kereskedelmi jog (polgári jog) összemosódása, összemosása

A palástolt, színlelt jogviszonyok által okozott zavarok

A szerződési szabadság és a szerződési típuskényszer problematikája

A gazdaságilag függő önálló, gyakorlatban fél-önálló, látszat önálló munkát végző

A teleologikus fogalomalkotás jelentősége, különösen a munkavállaló és az egyéb *munkát vállaló* tekintetében

Kérdések III.

7. Pontosán meg kell-e határozni a tagállamok jogában a foglalkoztatott (munkavállaló) és az önálló (önfoglalkoztató) kritériumait az egyikből a másikba történő bona-fide átmenet megkönnyítése érdekében?

8. Szükség van-e a jogok küszöbszintjének megállapítására, amely minden munkát vállalót megillet, függetlenül az ennek alapjául szolgáló szerződés típusától? Ez milyen hatással lenne az új munkahelyek teremtésére és a munkát vállalók védelmére?

Háromoldalú kapcsolatok (jogviszonyok)

Kiindulópont: a munkaerő-kölcsönzés több tagállam munkajogában gyökeres változásokat indukált

Hosszú alvállalkozói lánc kialakulása: elsikkad a munkáltatói felelősség

Kérdés IV.

9. A „többszörös” foglalkoztatási jogviszonyban lévő felek felelősségi viszonyait egyértelműen kell-e szabályozni a felelősség megállapítása érdekében? A „mögöttes” felelősség intézménye szóba jöhet-e?

10. Szükséges-e a munkaerő-kölcsönzés által foglalkoztatott munkavállalók munkavállalói státuszának (jogállásának) egyértelmű meghatározására

Munkaidő-beosztás

A 203/88/EK irányelv és az EU Bíróság döntései túl nagy kihívást jelentenek

Kérdés V.

11. Hogyan lehetne a minimális követelményeket módosítani a munkaidő megszervezése tekintetében, hogy nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani a munkavállalóknak, és közben az egészség és biztonság is magas szintű védelmet élvez? A munkaidő megszervezésének melyek legyenek az Uniós szintű prioritásai

A munkaerő mobilitása

A mobilitás követelménye nem jár együtt az egyes fogalmak egységesítésével (lásd különösen a határ menti ingázók tekintetében).

A munkavállaló fogalmának Unós szintű meghatározásának követelménye, mint lehetőség

Kérdés VI.

12. Hogyan biztosíthatók a határokon átnyúlóan foglalkoztatott munkavállalók jogai? Szükség van-e Uniós szintű fogalomalkotásra, illetve a munkavállaló fogalmának összehangoltabb definiálására, Vagy fenn kell-e tartani ebben a vonatkozásban a tagállamok mérlegelési jogát. ?

Végrehajtási problémák és az illegális munka

Cél: az illegális munka átalakítása szabályozott foglalkoztatássá (Tanács Határozata OJ C 260, 29.10.2003)

Eszközök: megelőzés, szankciók, szociális partnerekkel történő egyeztetés, különféle ösztönzők, a szabályozás egyszerűsítése

Mindez tükröződik az Európai Szociális Partnerek Munkaprogramjában (2006-2008)

Kormányzati közigazgatási (hatósági) koordináció

Kérdések VII.

13. Szükség van-e az érintett hatóságok közötti koordinációra a kitűzött célok végrehajtása érdekében? Ebben az együttműködésben a szociális partnerek szerepet kapjanak-e?

14. Szükség van-e további Uniós kezdeményezésekre az illegális foglalkoztatás elleni küzdelemben a tagállamok intézkedéseinek támogatására?

A Zöld Könyv alapja: a Lisszaboni Stratégia

Az összejövétel célja: a foglalkoztatás, a gazdasági reform és a szociális kohézió keretében egy tudásalapú társadalom kiépítése.

Az új kihívás: a globalizációnak úgy kell megfelelnie az EU-nak, hogy a hagyományos társadalmi értékeket megtartsa. Ennek megfelelően haladéktalanul változtatni kell:

- a tudományos infrastruktúrán,**
- növelni kell az innovációs készséget,**
- a gazdasági reformokat és a szociális védelmi rendszert, valamint a képzési rendszert modernizálni kell.**

A Lisszaboni Stratégia

Az Unió erősségei és gyengeségei:

Erősség:

- az eddigi stabilitás,
- a költségvetés szinten tartása,
- a közös valuta,
- a vállalkozás számára stabilitás,
- a szabad mozgás

Gyengeség:

- 15 millió munkanélküli,
- alacsony foglalkoztatási ráta,
- magas tartós munkanélküliek rátája,
- a szolgáltatási szektor alulfejlett,
- különösen nagy az elmaradás a telekommunikáció és az informatika területén

A jövő fejlődése érdekében

Új, átfogó, globális stratégia kell

Módszerében az ún. nyitott koordináció elvét kell alkalmazni

Mindenki számára lehetővé kell tenni az információs társadalom elérhetőségét

Ki kell alakítani a kutatás és az innováció európai terét

Ki kell alakítani a vállalkozás kedvező környezetét , különös tekintettel a kis és közepes vállalkozásokra, ennek érdekében

- a KKV-re egy új Európai Chartát kell kidolgozni**
- számukra új munkahelyek teremtése a számukra**
- a vállalkozás alapítását könnyíteni kell (adminisztráció, finanszírozás)**
- lehetővé kell számukra tenni a közbeszerzésben való részvételt**

A több és jobb munkahelyek érdekében „aktív” foglalkoztatáspolitikát kell bevezetni, ennek érdekében:

- közös EU adatbankot kell létrehozni a munkaközvetítés megkönnyítése érdekében**
- beruházásokat kell finanszírozni az egy életen tartó tanulás elősegítésére**
- a vállalkozásokat kedvezményekben kell részesíteni, ha elősegítik a célkitűzéseket**
- össze kell hangolni a munkavállalást és a családot**
- modernizálni a szociális védelmet**
- idősek munkalehetőségének növelését kell elősegíteni**
- a szegénységi küszöb alatt élők helyzetének javítását kell elérni**

A LiS kritikája

Mi az igazi kihívás: innováció által vezérelt gazdaság, a verseny által követelt szerkezetátalakítás.

Ehhez képest:

- **a LiS olyan területeket céloz meg, amelyek hagyományosan a tagállami kompetencia részei**
- **a nemzeti preferenciák, prioritások jelentősen eltérnek egymásról**
- **többek szerint kétséges a nyitott koordináció rendszere (Sapir jelentés)**
 - **(ennek mintája a Foglalkoztatási Stratégia és a Foglalkoztatási Irányelvek)**
- **kétséges a LiS tudományos megalapozása**
- **egyszerre akar párhuzamosan részstratégiákat megvalósítani, de nem vizsgálja a köztük létező átválthatóságot**
- **a foglalkoztatás területén olyan szemléletváltásra van szükség, amely tejjességgel ellentétes az addigi foglalkoztatási irányelvekkel (lásd a munkaidő vonatkozásában Prescott [2003] elemzését)**

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE (ÁTFOGÓ FELÜLVIZSGÁLAT)

Van-e politikai döntés? Hm...

Kényszer (szükségesség), vagy igény?

A kiindulási pont, koncepció, elvek (1992)

- értékelése

- minden megtalálható, ami a piacgazdaság által vezérelt munkajogi rendszerhez szükséges
- a munkavállalóra nézve kedvezőbb szabály alkalmazásának elve [az Mt. 13. § (3) bekezdésének értékelése]
- milyen tényezők kellenek a kollektív szerződés rendszerének kiépüléséhez [az alanyok helyzete a 90-es évek elején; Mt. 33. §]

Módosítások indokai, és ami mögötte meghúzódott

A „csomagban” történő módosítás veszélyei

- **Módosítási modellek**

- 1995. évi LV. – szakszervezeti jogok megerősítése + egyéb szabályok
- 1999. évi LVI. – nyugdíj-munkajogviszony, leltárfelelősség, vezetők (lényeg: Mt. 25. § (5) bekezdésének módosítása; Mt. 31. §. ÜT ksz. kötési jogának biztosítása
- 2001. évi XVI. – diszkrimináció, EUÜT, munkaerő-kölcsönzés
lényeg: munkaidő

- **Negatív következmények:**

értelmetlen szabályok – szerzett jogok

- * Mt. 88. § (2) bekezdés
- * Mt. 100. § (5) bekezdés
- * Mt. 119. § (6) bekezdése
- * Mt. 167. §

Mi történt időközben

- **Globalizáció**
- **EU foglalkoztatási rendszerének megmerevedése**
- **A versenyképesség lassulása**
- **A munkajog közjogiasulása**

A jelenlegi állapot

- **a napjainkra kialakult munkajogi szabályozórendszer tartalmában és szerkezetében nem felel meg az eredeti jogalkotói szándéknak, amely kiindulási alapnak elfogadható volt;**
- **a munkajogi szabályozás statikus fogalom- és intézményrendszerben gondolkodik, amelyből következően nem, vagy csak nehezen képes befogadni bármilyen változtatási lehetőséget;**
- **a hazai munkajog egyre inkább távolodik azoktól a folyamatoktól, amelyek az európai országok ez irányú szabályozását befolyásolják.**

Az átfogó felülvizsgálat során követendő elvek

- A munkajog szerződéses jogág, a magánjog része
- Egyszerre kell biztosítani a munkavállalók egzisztenciális védelmét és hozzá kell járulnia a vállalkozó/munkáltató prosperitásához
- A biztonság és a rugalmasság csak differenciált, teleologikus intézményrendszer alkalmazásával érhető el
- A munkajog közjogi és magánjogi (kontraktuális) elemeinek egyensúlyának megteremtése
- A szabályozás egyszerűsítése
- A határterületek feltérképezése, adott esetben integrálása a munkajogba

Előkérdések

Ki a jogalkotó, avagy a szociális partnerek szerepe

Mit értünk szociális párbeszéd alatt?

Mi az OÉT rendeltetése: feltárás, egyeztetés, *megállapodások kialakítása*, konfliktusok megelőzése, rendezése, információcsere, javaslatok, alternatívák vizsgálata. Ennek érdekében megvitatja a tervezeteket. Konzultál, véleményt formál.

Mire terjed ki tevékenysége? Legitimitásának problematikái

Javaslat 7. § konzultál, tárgyalást folytat és *megállapodást köt*, törvényben meghatározott esetben *egyetértési jogot gyakorol*, ellátja egyéb, törvényben meghatározott feladatait.

Javaslat 19. § (3) bekezdés: ha a megállapodás jogszabályalkotást vagy az állami irányítás egyéb jogi eszközeinek kiadását teszi szükségessé, ennek érdekében a társadalmi párbeszédért felelős miniszter intézkedik.

Mi a megállapodás: az OÉT tagjai által elfogadott – különösen – állásfoglalás, ajánlás, vagy cselekvési program, amely létrejöhet tárgyalás vagy konzultáció eredményeképpen is.

Előkérdések (folyt.)

A Ptk. és az Mt. viszonya

- „az adásvételi szerződés, annak különös nemei és altípusai (szállítási szerződés, mezőgazdasági termékértékesítési szerződés és közüzemi szerződés), valamint a csereszerződés, továbbá a vállalkozási szerződés után helyezhető be az egyedi munkaszerződésre vonatkozó fejezet az új Ptk.-ba” [Szerkesztőbizottság 2001]
- a nevesített szerződéstípusok köre „valószínűleg csak az egyedi munkaszerződéssel bővíthető. Amennyiben jogpolitikai döntés születik ezeknek a szabályoknak az új Ptk.-ba építésére, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat – jelentőségüknek megfelelően – célszerű volna a két legfontosabb hagyományos magánjogi szerződéstípus: az adásvétel és a vállalkozás fejezetei után elhelyezni.” [Szerkesztőbizottság 2001]
- Tematika [2003] érintőlegesen foglalkozik a munkajogviszonnyal, mint a magánautonómia korlátozásának egyik kivételes és lehetséges területével, feltéve, ha bekerül a Ptk-ba
- a vita eldőlt: a normaszöveg nem tartalmazza a munkaszerződés intézményét

Előkérdések (folyt.)

Tervezet 1:1. §

„Ez a törvény a polgárok és a jogalanyisággal rendelkező szervezetek, továbbá más, jogi személyiséggel rendelkező szervezetek vagyoni és egyes személyi viszonyait szabályozza a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint”.

Az 1:2. § (Értelmezési alapelv) második mondata szerint

„A polgári jogi viszonyokat szabályozó más jogszabályokat a törvénnyel összhangban kell értelmezni”.

A két jogterület kapcsolatának tisztázása *kötelező!!!*

A munkajogi szabályozás lehetséges struktúrája

Kódex

Előnyei:

ki lehet alakítani egy egységes, koherens rendszert

az egyéni és a kollektív munkajog korrelatív egységben szabályozható

az integrált szabályozás jól differenciálható

Hátrányai:

nagyobb tehetetlenségi nyomatók,

a „csomagban” történő módosítás ideája könnyen bemerevítheti

Több törvény

Előnyei:

az összetartozó részek egy helyen vannak

Hátrányai:

széttagoltság, összefüggések átláthatóságának esetleges csökkenése

Lényegi kérdés: a közjogi, jogpolitikai kérdéseknek ne legyen helye a munkajogi szabályozórendszerben egyik megoldás esetén sem.

A kollektív munkajog

Indokolt-e a duális szerkezet fenntartása

- **A 22-es csapdája, [a 33. § és a 65. § (1) bekezdésének összefüggései (lásd a legutóbbi módosítást az EBH 2004. 1148. tükrében)]**
- **Párhuzamosságok [Mt. 21. § (2); Mt. 65. § (1) a)]**
- **Következtetés: ebben a modellben a szabályozás fenntarthatatlan**
- **Ha fennmarad a kollektív munkajog duális szerkezete: a két rendszert strukturálisan és funkcionálisan is szét kell választani**
- **ÜT befolyásolási jogának differenciált szabályozása, a megfelelő jogkövetkezmények meghatározásával**

A kollektív munkajog (folyt.)

Kollektív szerződés:

Ksz-kötési képesség egyszerűbb meghatározása szükséges (jó-e a kogencia?)

Ágazati kollektív szerződések megkötésének ösztönzése

- **Ápb: közjogi jellegű, merev és bonyolult (ld. 14. §)**

Kiterjesztés: biztos, hogy elég ez a feltétel

- **gazdasági, foglalkoztatási, versenykörülmények sérelme**

Ksz tartalmának pontosítása a Zöld Könyvben megfogalmazottak szerint

- **Ehhez viszont megfelelő jogszabályi környezet szükséges**

A kollektív munkajog (folyt.)

A szakszervezetekre vonatkozó jogi szabályozás

- **Hol helyezkedjen el a szabályanyag?**
- **Eldöntendő, hogy a szabályanyag kogens, vagy diszpozitív**
- **Egyes jogok alapos felülvizsgálata (kifogás, kedvezmények, különös tekintettel a pénzbeli megváltásra)**

Kollektív érdekkonfliktusok feloldása

Sztrájk törvény felülvizsgálata

Az individuális munkajog (a munkaszerződés/munkajogviszony tana)

Szerkezeti előkérdés:

- a bevezető rendelkezések megfelelő rendelkezéseit integrálni kell a munkaszerződés/munkajogviszony normarendszerébe
 - Jogok gyakorlása, köteleességek teljesítése
 - Jognyilatkozatok alakszerűsége
 - Elévülés
 - Érvénytelenség
 - Munkaviszonyra vonatkozó szabály
 - Az itt nem szabályozott kérdésekben alkalmazható-e a Ptk. vagy sem?

A munkaszerződés alanyai

Kulcsfogalom a munkavállaló

- **A munkavállaló jogviszonybeli pozíciójának meghatározása**
- **A munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek**

A munkaszerződés fogalma

- **Nem egyszerűen a szükséges tartalmi elemek felsorolásáról van szó**
- **A munkaszerződés legáldefiníciójának meghatározása**
- **A munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelesség, és elmaradásának következményei**

A munkajogviszony (a munkaszerződés tükrében)

- A munkaszerződés alapján foglalkoztatott valamennyi munkavállalót megillető minimális védelem
- A munkavállalóhoz hasonló jogállású valamennyi munkát végzőt megillető minimális védelem
- E szabályok garanciális jelentőségűek, eltérést nem engedők
- A munkajogviszony elemeinek döntő többsége diszpozitív (különös tekintettel):
 - a munka díjazása
 - a munkaidő
 - a munkajogviszony módosításának új rendszere a Zöld Könyv tükrében
 - a végkielégítés, a felmondási idő
- Meg kell határozni az eltérés szintjét? Ksz, ennek hiányában munkaszerződés
- Magánjogi elemek erősítése a munkajogviszony szabályozása során:
 - a módosítás és a megszüntetés közötti átválthatóság megteremtése
 - a munkajogviszony megszüntetésének újragondolása
 - a munkavállalói és a munkáltatói kötelelességzések jogkövetkezményeinek szabályozása

A munkajogviszony (a munkaszerződés tükrében) (folyt.)

Teljesítés folyamata:

- **vagy már eleve a munkaszerződés vagy kollektív szerződés tartalmazza**
- **vagy meg kell határozni a managerial prerogative elemeit és korlátjait**

Kárfelelősség

A kárfelelősség nem munkajog-specifikus intézmény

A rendszer alapja a polgári jog

A munkajogi sajátosságok differenciált megoldást indukálhatnak

Differenciálási lehetőségek:

- munkáltató,
- munkavállalói csoportok,
- atipikus munkajogviszonyok

Munkavállaló: kis- és középvállalkozás, mint munkáltató: a lehetséges eltéréseket feltérképezni, követelmény: rugalmasság, ugyanakkor lehetséges (ésszerű) biztonság)

Munkavállalói csoportok: nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek, stb.

Atipikus munkajogviszonyok:

- Távmunka
- Munkaerő-kölcsönzés
- Egy munkáltató csoportos munkaszerződése több munkavállalóval
- Egy munkavállaló munkaszerződése több munkáltatóval
- Call-on work