1. dia

A gondolat, hogy a munkaviszonyban egyszerre több munkáltató vegyen részt, az Egyesült Államokból ered, ahol a Fair Labor Standard Act révén már 1938-ban megjelent e speciális foglalkoztatási forma. Az ún. „*employee sharing*” aztán Európában is elterjedt.

Tipikus esete ennek a foglalkoztatási formának, amikor az egy irodaházban lévő cégek közösen foglalkoztatják a portást, vagy a takarítót, de praktikus lehet ilyen lehetőséggel élni egy plázában az információs pultnál dolgozó munkavállaló esetében is. Európában gyakori, hogy több cég például egy könyvelőt alkalmaz ebben a foglalkoztatási formában, de nincs akadálya annak, hogy a munkaszerződésben a munkavállaló és a munkáltató különböző munkakör, eltérő feladatkör ellátásában állapodjanak meg; pl. a munkavállaló az egyik munkáltató számára gazdasági ügyintézői, a másik számára könyvelési feladatokat lát el.

2.dia

E megosztás történhet az egyes cégeknek végzett munkaórák arányában, egyenlő arányban, de a munkáltatók megállapodhatnak úgy is, hogy kizárólag egyikőjük viseli a költségeket.

A Felek számára rugalmasságot biztosít, hogy nem szükséges a különböző munkáltatók részére végzett tevékenység arányában a munkaidőt megosztani és külön részmunkaidős munkakör ellátására munkaszerződést kötni.

Az irodaházakban, bevásárlóközpontokban az a kézenfekvő gyakorlat alakult ki, hogy a portaszolgálati, a takarítási, illetve az információs pulthoz köthető feladatok ellátása (melyek tipikusan alkalmasak lehetnének a több munkáltatós foglalkoztatásra)  az üzemeltető cég feladata.  
Szoros együttműködését igényli az olyan munkaköröket tekintve, amelyeknél a munkavállaló hol az egyik, hol a másik munkáltatónak végez munkát (pl. könyvelő vagy informatikus).

3.dia

*olvasd fel a diát*

Kötelező tartalmi elemek: munkavállaló munkaköre, alapbére, munkaviszony időtartama, munkavégzés helye, munkaidő

Joggyak.: utasítások végrehajtása, időbeosztás, szabadság kiadása stb

4.dia

Az általános megszűnési esetek azzal az eltéréssel irányadóak, hogy amennyiben munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt a több munkáltató által létesített munkaviszonyban egy munkáltató marad, a munkaviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.  Ebben az esetben azonban annak nincs akadálya, hogy a megmaradt munkáltató és a munkavállaló új, általános munkaviszonyt létesítsen egymással.

A munkaviszonyt egyebekben az általános szabályok szerint bármelyik munkáltató megszüntetheti, azaz az egyik munkáltató felmondása esetén a felmondás alapesetben a munkaviszonyt megszünteti a többi munkáltató vonatkozásában is. Mindemellett a törvény módot ad arra, hogy a munkáltatók ettől eltérően állapodjanak meg, így például, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatokat csak az egyikőjük teheti meg vagy, hogy ahhoz együttes nyilatkozatuk szükséges.