

Az egyszerűsített foglalkoztatásra, alkalmi munkára irányuló jogviszony

Észak-Magyarország JOGpontok

¹ Figyelemmel az alkalmi munka éves időtartamának eltérő veszélyhelyzeti szabályairól 651/2021. (XI. 30.) Korm. rendelet szabályozására

Az egyszerűsített foglalkoztatás jogi háttere kettős, egyrészt az Mt. külön pontba szedve szabályozza a munkajogi kérdéseket, míg a 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.) szabályozza a foglalkoztatás egyéb szabályozási elemeit. Továbbá az Efo.tv. szabályai akkor is alkalmazandóak, ha foglalkoztatási szövetkezet a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében mezőgazdasági vagy turisztikai idénymunkára kölcsönzi ki.

Az Efo.tv. szabályozza, hogy mit értünk mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunka, valamint alkalmi munka alatt:

- mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása, azzal hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

- turisztikai időnyomunka: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett időnyomunka, azzal hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
- alkalmi munka: a munkáltató és a 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 szóló munkaviszony.

Egyszerűsített foglalkoztatás nevének megfelelően jelentősen egyszerűbb szabályokat határoz meg a hagyományos munkaviszonyhoz képest a munka átmenetibb jellege miatt. Az ilyen munkaviszony egy munkaszerződés aláírása helyett a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. Felek akár szóban akár az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló minta-munkaszerződés felhasználásával megállapodhatnak a foglalkoztatásban, abban az esetben, ha a munkáltató nem

elektronikus úton bevállásra kötelezett fél. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni a munkavégzést. A munkáltató bejelentési kötelezettségét választása szerint elektronikus úton (20T1042E jelű elektronikus adatlapon), vagy országos telefonos ügyfélszolgálaton (185-ös telefonszámon) keresztül telefonon teljesítheti. A bejelentést a munkavégzés kezdete előtt kell teljesíteni, és a módosításra, visszavonásra csak nagyon rövid ideig, a bejelentéstől számított 2 órán belül van csak lehetőség.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alaplábként, illetve teljesítménybérként – a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a (nettó 787 Ft/óra), garantált bérminimum esetén annak 87%-a (nettó 1.054 Ft/óra) jár. Így az egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke is alacsonyabb, idén a mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500,- Ft, alkalmi munka eseteiben a munkaviszony minden

naptári napjára munkavállalónként 1.000,- Ft. Tekintettel ezekre az alacsonyabb közteher fizetési kötelezettségekre, az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozók

- nem minősülnek a Tbj. szerinti biztosítottnak,
- azonban nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresői ellátásra jogosultságot szereznek.

Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn. Továbbá a felek a közöttük már hatályban lévő munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

Az Mt.-ben található általános szabályoktól az alábbi pontokon eltér az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony:

- A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem lehet elállni a szerződéstől.

- Munkáltatónak nincs módja a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra.
- A munkáltató a vétkes kötelezettségszegésért az Mt-ben szabályozott hátrányos jogkövetkezmény nem szabható ki.
- A munkáltató nem köteles munkavállaló kérelmére írásban értékelést adni a munkavállaló munkájáról.
- A betegszabadság, szülési szabadság, és a fizetés nélküli szabadság szabályai nem alkalmazhatóak.
- A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok szintén nem alkalmazhatók.
- A munkaviszony megszűnésekor az általában kiadandó, törvényben meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.
- A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása és ismételt létesítése nem csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.
- A napi munkaidő minden egyéb hagyományos munkára jellemző megkötés nélkül (pl.: munkaidőkeret) is beosztható egyenlőtlenül.
- Nem kell alkalmazni a munkaidő nyilvántartást, valamint nem kell külön kiadni a bérpapírokat a

munkavállaló részére, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

Fontos, hogy az Efo.tv. lefektet bizonyos létszámkorlátokat az egyszerűsített foglalkoztatásban és hagyományos módon munkát végzők arányában. Így az egyszerűsített foglalkoztatás keretében maximálisan munkát végzők száma az alábbiak szerint alakulhat egy adott naptári napon, a munkáltató átlagos statisztikai létszámát figyelembe véve:

- Mt. hatálya alá tartozó főállású munkavállalót nem foglalkoztató munkáltatónál: 1 fő,
- egy főtől öt főig terjedő főállású munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál: 2 fő,
- hat főtől húsz főig terjedő főállású munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál: 4 fő,
- húsz főállású munkavállalónál többet foglalkoztató munkáltatónál: a létszám 20 %-át.

Tekintettel arra, hogy az Efo.tv. a maximális munkavégzés időtartamát naptári napokban adja meg, így az olyan – különösen szállítói és vendéglátói – munkakörökben, ahol a munkavégzés ideje áthúzódik egyik napról a másikra, akkor

az a bejelentés szempontjából két nap, de a munkavégzési idő és az átadandó jelenléti ív tekintetében csak egy nap.