



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

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

Az atipikus jogviszony – kiemelten az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok – ismeretterjesztő kiadvány



Az atipikus jogviszony - kiemelten az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó szabályok

Atipikusnak nevezzük azon foglalkoztatási formákat, amelyek eltérnek a határozatlan idejű, hagyományos munkaviszonyban történő teljes munkaidős foglalkoztatástól. Ezek közül a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a következőket szabályozza:

1. Határozott idejű munkaviszony
2. Munkavégzés behívás alapján
3. Munkakör megosztása
4. Több munkáltató által létesített jogviszony
5. Távmunkavégzés
6. Bedolgozói jogviszony
7. Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
8. Vezető állású munkavállalóval fennálló munkaviszony
9. Munkaerő-kölcsönzés
10. Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony
11. Egyszerűsített foglalkoztatás

Határozott idejű munkaviszony (Mt. 192. §)

Főszabály szerint a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre [Mt. 45.§ (2) bek.]. Amennyiben a felek határozott időtartamú munkaviszonyt kívánnak létesíteni, abban az esetben ezt a munkaszerződésben megfelelő módon rögzíteni kell. Ez történhet határidő megjelölésével, meghatározott feltétel bekövetkeztével, vagy egy meghatározott feladat ellátásával. Az Mt. kimondja, hogy a határozott idő nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától (például ameddig a tevékenységet adott helyen el kívánja látni a munkáltató). A törvény a munkavállalók védelme érdekében kimondja, hogy a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is. Hat hónapon túlmenően azonban ismételten létesíthető határozott időtartamú munkaviszony. A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges, valamint a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a munkafeladat indokolja, korlátlan alkalommal hosszabbítható meg vagy létesíthető újra határozott időtartamra munkaviszony azzal, hogy a két törvényi tilalmat nem lehet megsérteni.



Munkavégzés behívás alapján (Mt. 193. §)

Ez a foglalkoztatási forma elsősorban azok számára megfelelő, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni. A behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egyik különös fajtája, azaz ebben a feleknek külön kell megállapodniuk. A munkavállaló a munkaszerződésben arra vállal kötelezettséget, hogy legfeljebb napi 6 órában munkavégzésre rendelkezésre áll, de munkát csak a munkáltató kérése, "behívása" alapján végez. A munkáltató csak akkor köteles foglalkoztatni a munkavállalót, ha ellátandó feladat merül fel. A munkaidő felső határa legfeljebb napi hat óra. Ebben a konstrukcióban a munkavállaló munkavégzési kötelessége a feladatok esedékességéhez igazodik. A törvény a behívás alapján történő munkavégzés esetén lehetővé teszi munkaidőkeret alkalmazását, amelynek tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

A munkakör megosztása, job sharing (Mt.194. §)

Munkakör megosztása esetén egy munkaszerződés kötésére kerül sor, amelyben több munkavállaló arra vállal kötelezettséget, hogy egy feladatot közösen látnak el. Közülük egyidejűleg egy munkavállaló teljesít munkavégzést - saját beosztásuk szerint -, illetve bármelyikük akadályoztatása esetén a szerződést kötő munkavállalók közül egy másik munkavállaló végzi el a munkakörbe tartozó feladatot. A munkavállalók között arányosan oszlanak meg a juttatások, a szabadság és általában azonos tartalmú munkaköri leírás vonatkozik rájuk. A foglalkoztatási forma legjellemzőbb különlegessége: a közös felelősség. A munkamegosztást egymás között kell rendezniük, de egyikük akadályoztatása esetén a másik munkavállaló köteles a munkát elvégezni. A munkakör - megosztás előnye, hogy a feladatok nagyobb eséllyel kerülnek végrehajtásra, a munkavállalók részéről pedig a tény, hogy rövidebb munkaidőben dolgozhatnak.

A munkakör-megosztásra irányuló munkaszerződésnek tartalmaznia kell a közösen ellátott munkakört, az egyes munkavállalóra vonatkozó feltételeket és a munkakörön belül foglalkoztatott munkavállalóknak együttesen járó alaphír összegét.

Több munkáltató által létesített munkaviszony (Mt. 195. §)

Ennek az atipikus munkaviszonynak a lényege, hogy egy munkavállaló több munkáltató számára végzi ugyanazt a tevékenységet. Ennek lehetséges olyan formája, amikor a munkavállaló egyidejűleg teljesíti a munkáltatók számára a kötelezettségét, illetve ez időben akár a munkáltatók rendelkezése, akár a munkavállaló döntése alapján elkülönülhet. A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkáltatók a munkavállaló munkajogi igényeivel kapcsolatban egyetemlegesen felelnek. A munkaviszonyt - eltérő megállapodás hiányában - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.



A munkaerő-kölcsönzéssel szemben itt nem a munkavállaló feletti munkáltatói jogkör visszterhes átengedéséről van szó, hanem eleve több jogalany kerül a munkáltatói pozícióba, akiket a munkáltatói 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.

Táv munkavégzés (Mt. 196. §)

A távmunkavégzés olyan munkavégzés, amely elsősorban a munkavégzés helyében és a munkavégzés eszközében, valamint az eredmény továbbításának módjában tér el a hagyományos munkaviszonytól. Ha a munkavégzés jellemzői megfelelnek ezeknek a sajátosságoknak, akkor a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapodhatnak a távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásban.

A munkavégzés helye távmunkavégzés esetén tipikusan a munkavállaló otthona, de lehet a munkáltató által meghatározott, a szokásos munkavégzési helytől, azaz a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült hely, vagy a munkavállaló maga is választhat más munkavégzési helyet. Távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható.

A távmunkavégzés a fogalmából eredően információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatával történik, amelyeket az általános szabályoktól eltérően a munkavállaló is biztosíthat. A munkavégzés a munkavállaló által önállóan történik, főszabály szerint a munkáltató utasítási joga is ennek megfelelően korlátozott, és csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

Táv munkavégzés esetén a munkavállaló a munkát a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi. A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában. Eltérő megállapodás hiányában a távmunkavégzés során a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja, c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.



Bedolgozói munkaviszony (Mt. 198. §)

A bedolgozói munkaviszony két legfőbb sajátossága: a munkavállaló önállóan végezhető munkát lát el, és a felek a munkabért kizárólag teljesítménybérként határozzák meg. A munkavégzés általában a munkáltató szervezetétől elkülönült helyen történik, de felek a munkáltató által biztosított helyet is meghatározhatják munkahelyként. A munkaszerződésben a munkavállaló által végzett tevékenységet kell meghatározni. A bedolgozó munkáját önállóan végzi, ebből eredően a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására korlátozódik, a munkavállaló feladatát a saját eszközeivel, kötetlen munkarendben végzi. E sajátosságoktól azonban a felek eltérően is megállapodhatnak. A bedolgozói munkaviszony e szabályai diszpozitívak, amelyekről munkaszerződésben a munkavállaló javára, kollektív szerződésben pedig akár a hátrányára is el lehet térni (Mt. 213. §). A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony (Mt. 204-207. §)

Mt. 204. § (1) „Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.

(2) Többségi befolyás az a kapcsolat, amelynek alapján a befolyással rendelkező jogi személyben a szavazatok több mint ötven százalékával - közvetlenül vagy a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személy (köztes vállalkozás) szavazati jogán keresztül - rendelkezik. A közvetett módon való rendelkezés meghatározása során a jogi személyben szavazati joggal rendelkező más jogi személyt (köztes vállalkozást) megillető szavazati hányadot meg kell szorozni a befolyással rendelkezőnek a köztes vállalkozásban, illetve vállalkozásokban fennálló szavazati hányadával. Ha a köztes vállalkozásban fennálló szavazatok aránya az ötven százalékot meghaladja, akkor azt egy egészsként kell figyelembe venni. Amennyiben a befolyással rendelkező több közvetett tulajdonnal is rendelkezik az adott jogi személyben a nem többségi közvetett befolyás mértéke nem adódik hozzá a másik nem többségi közvetett befolyás mértékéhez.”

A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó speciális rendelkezésektől tilos az eltérés (Mt. 213. §).

Egyszerűsített foglalkoztatás (Mt. 201-203. §)

Általános szabályok

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony alapvető szabályait az Mt., míg speciális szabályait az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) határozza meg.



Az Mt. 201. §-a alapján a törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Jelenleg már az Mt. tartalmazza azokat a korábbi Efo. tv-beli szabályokat is, miszerint kizárt, hogy egyébként munkaviszonyban álló felek között egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony jöhessen létre, illetve az is, hogy a felek a közöttük fennálló munkaszerződést ilyen céllal módosítsák. Érvénytelen tehát az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között már munkaviszony áll fenn, illetve a felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása céljából sem módosíthatják.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló jogviszony esetén a munkaszerződés írásba foglalása nem kötelező, figyelemmel arra is, hogy a jogviszony az Efo. tv. 3. §-a alapján a bejelentési kötelezettség teljesítésével keletkezik.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony keletkezésének hatályossági feltétele a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítése, amelyre az Efo. tv. 11. §-a irányadó. A felek közötti szerződés tehát érvényes lehet, illetve annak alapján a munkaviszony is létrejöhethet az általános szabályok szerint, ám az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony szabályai csak abban az esetben alkalmazhatók, ha a bejelentési kötelezettséget teljesítették.

Az Efo. tv. 3. §-a alapján a bejelentési kötelezettség teljesítése mellett a jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt a mintaszerződés megkötésével is létesíthet, ebben az esetben a munkaszerződést a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.

Az Mt. 203. §-a tételesen felsorolja azokat az általános Mt. rendelkezéseket, amelyek az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony esetében nem alkalmazhatóak. A jogalkotó szándéka szerinti egyszerűsítés az adott jogviszonyban éppen e szabályok mellőzésével valósul meg.

A jogalkotó bővítette az Mt. azon szakaszait, amelyeket egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem kell alkalmazni, melynek oka a munkáltatókra háruló adminisztratív terhek csökkentése volt. Az Mt. az Efo. tv. megoldásait alkalmazza tehát azzal a lényeges eltéréssel, hogy nem zárja ki az egyszerűsített, illetve alkalmi munkára létrejött foglalkoztatást a munkaerő-kölcsönzés vagy távmunka keretében.

Az Mt. 203. §-a alapján egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka esetén az alábbi szabályok alkalmazása kizárt:

- Nincs lehetőség a munkaszerződéstől történő elállási jog gyakorlására a munkakezdés napjáig – a munkaszerződés megkötését követően bekövetkezett, a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tevő vagy aránytalan sérelemmel járó körülmény miatt [Mt. 49. § (2) bekezdés]



- A munkáltató nem jogosult átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni munkavállalóját (Mt. 53. §).
- A hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására nincs lehetősége a munkáltatónak a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért (Mt. 56. §).
- A foglalkoztatás jellegéből adódóan eleve kizárt, hogy a munkáltató a gyermeke gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságról visszatért munkavállaló alapbérét az időközben bekövetkezett változáshoz igazítsa (Mt. 59. §).
- A munkáltató általános tájékoztatási kötelezettsége nem terjed ki az atipikus foglalkoztatási formák igénybevételének lehetőségére vonatkozó szabályok ismertetésére (táv munka, részmunkaidő, határozott idő) (Mt. 61. §).
- A munkáltató nem köteles referenciát (a korábbiakban működési bizonyítvány) adni a munkavállalónak (e kötelezettség az általános munkajogviszony esetén is csak legalább egy éves jogviszony fennállása esetén merülhet fel) (Mt. 81. §).
- A munkaidő-beosztás előre, írásban történő közlésére vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni (Mt. 97. § (4) és (5) bekezdés).
- A vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzés elrendelésére vonatkozó korlátozásokat nem kell alkalmazni, vagyis egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka keretében a munkavállaló vasárnap rendes munkaidőben korlátozás nélkül dolgozhat (Mt. 101. §).
- Nem alkalmazhatóak a szabadság kiadására vonatkozó előírások (Mt. 122–124. §), a betegszabadságra, a fizetés nélküli és a szülési szabadságra vonatkozó szabályok (Mt. 126–133. §), és a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására (Mt. 192. § (4) bekezdés), valamint a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezések (Mt. 208–211. §).

Az Mt. 203. § (2)–(4) bekezdések kizáró szabályai szerint:

- a munkaviszony megszűnésekor igazolásokat nem kell kiadni,
- a napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül,
- és ha a felek minta- munkaszerződés alkalmazásával kötöttek munkaszerződést, akkor a munkáltató nem köteles nyilvántartani a munkaidőt, illetve írásos munkabér elszámolást adni a tárgyhót követő hónap tizedik napjáig.

Az Efo. tv. 1. § -a alapján egyszerűsített módon létesíthető jogviszony idenymunkára – azon belül a mezőgazdasági idenymunkára és a turisztikai idenymunkára –, illetve alkalmi munkára bármely ágazatban. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló jogviszony távmunkavégzésre, illetve munkaerő-kölcsönzésre is létrehozható. Természetesen ez esetben az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó további speciális rendelkezéseket be kell tartani.



Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkavégzés megkezdése előtt a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van.

Az Efo. tv. mellékletét képező mintaszerződéssel kapcsolatosan kiemelendő, hogy a szerződés kötelező tartalmi eleme a munkavégzés helyének megjelölése, vagyis, ha a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján szerződést kötnek, akkor abban a munkavállaló konkrét munkavégzési helyét is fel kell tüntetni.

Idénymunka

Az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munkát nevezzük idénymunkának. A munkáltató tevékenysége idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

Az idénymunka megengedhető időtartama azonos felek között,

- ha a munkáltató és a munkavállaló csak idénymunkára (csak mezőgazdasági, vagy csak turisztikaira, vagy mindkettőre), vagy
- valamely idénymunkára és alkalmi munkára is létesít egymással több esetben munkaviszonyt, akkor e munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a 120 napot nem haladhatja meg. A 120 napos abszolút korláton belül pedig az alkalmi munkaidő tartama a 90 napot nem haladhatja meg.

Alkalmi munka

Alkalmi munkára irányuló jogviszony valamennyi nemzetgazdasági ágazatban létrejöhet. Fontos kiemelni ugyanakkor, hogy nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 1. § e) pontjában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

Alkalmi munkavégzés céljából 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 évben belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesíthető határozott időre szóló munkaviszony.

Ha a munkáltató és a munkavállaló valamely idénymunkára és alkalmi munkára is létesít egymással több alkalommal is jogviszonyt, úgy e munkaviszonyok együttes időtartama sem haladhatja meg a naptári évben irányadó 120 napos korlátot. E korlá-



tozás tehát abszolút jellegű, nem léphető át, és ezen belül az alkalmi munka keretében történő foglalkoztatás egy naptári éven belül 90 naptári nap lehet.

Alkalmi munka esetén a fentiekben részletezett időkorlát mellett az egy munkáltatónál alkalmi munka formájában foglalkoztatható munkavállalók létszámkorlátjára is figyelemmel kell lennie a munkáltatónak.

Az Efo. tv. 1. § (2) bekezdése alapján az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma – a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát alapul véve – nem haladhatja meg

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

A napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, ugyanakkor fontos, hogy ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

A közteherviselés szabályai

Az Efo. tv. 8. §-a alapján a munkáltató egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony esetén kedvezményes közterhet fizet, ugyanis a munkáltató által fizetendő közteher mértéke mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 500 forint, alkalmi munka esetén pedig a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 1000 forint.

A közteher megfizetésével nem terheli

- a) a munkáltatót szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,
- b) a munkavállalót nyugdíj járulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

E kedvezményes közteherfizetés mellett foglalkoztatott munkavállaló tehát nem minősül társadalombiztosítási szempontból biztosítottnak, ugyanakkor nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint állskeresési ellátásra jogosulttá válik az egyszerűsített foglalkoztatás alapján is.



Bejelentési szabályok

Főszabály szerint az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. Egyszerűsített foglalkoztatást a munkavégzés megkezdése előtt kell bejelenteni az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak az Efo. tv. 11. § (1) bekezdése alapján.

A munkáltató választása szerint a bejelentés teljesíthető:

- elektronikus azonosítását követő elektronikus kapcsolattartás útján, vagy
- országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon.

A telefonon történő bejelentés a jogszabályban meghatározott országos telefonos ügyfélszolgálat által fenntartott ügyfélvonalon keresztül történik, a bejelentő adóazonosító jelének megadásával. Az országos telefonos ügyfélszolgálat a bejelentést a jogszabályban meghatározott módon rögzíti, és a bejelentőt a bejelentés eredményéről egyidejűleg tájékoztatja. Az országos telefonos ügyfélszolgálat az adatokat haladéktalanul továbbítja az állami adóhatóság számára; a bejelentett adatokat a bejelentést követő ötödik év december 31-éig őrzi meg, azt követően törlésre kerül.

Az Efo. tv. alapján változatlanul lehetőség van az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására, különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén.

E lehetőséggel azonban a munkáltató csak bizonyos időkorláton belül élhet, vagyis módosíthatja, vagy visszavonhatja a bejelentést:

- a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy
- b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján délelőtt 9 óráig.

Releváns szabály, hogy a fenti határidőn túl történő módosítás már nem befolyásolja a munkáltató közteher-fizetési kötelezettségét, vagyis annak akkor is köteles eleget tenni, ha a munkavégzés meghiúsult.

Bejelentendő adatok köre:

- a munkáltató neve, adószáma,
- a munkavállaló adóazonosító jele és taj-száma,
- az egyszerűsített foglalkoztatás jellege,
- a munkaviszony napjainak száma (a kezdő munkanap dátumának és az egybe-függő munkanapok számának meghatározásával).

Amennyiben a munkavállaló a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, vagy a Magyarország által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és ezt a munkáltató előtt igazolta, az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésekor ezen körülményt az illetékes állami adóhatóságnak a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentésével egyidejűleg bejelenteni köteles.



Egyszerűsített munkaszerződés

Munkáltató	neve, megnevezése:		
	székhelye, lakóhelye:		
	adószáma:		
Munkavállaló	neve, születési családi és utóneve(i):		
	születési helye, ideje:		
	anyja születési családi és utóneve(i):		
	lakóhelye:		
	TAJ-száma:*		
	adóazonosító jele:*		
Egyszerűsített munka jellege:	Alkalmi munka:	Mezőgazdasági idénymunka:	Turisztikai idénymunka:
Munkakör:		
Munkaviszony kezdete: év hó nap	Munkaviszony megszűnésének napja: év hó nap
Alkalmi munka esetén a ledolgozott munkaórák száma/nap (naponként)**:	Rendes munkaidő: óra/nap ...;		
Személyi alapbér (bruttó): Ft/hó vagy Ft/nap, összesen: Ft a munkaviszony teljes idejére		
Munkavégzési hely:***			
Kelt:, év hó nap		
 munkáltató munkavállaló	

* Legkésőbb a bejelentési kötelezettség teljesítésekor kell kitölteni.

** Legkésőbb a munkaviszony megszűnésekor kell kitölteni.

*** A munkáltató székhelyét, telephelyét, illetve, ha a tényleges munkavégzés telephelyen kívül történik, ennek címét, cím hiányában más megjelölését (pl. építés alatt álló út helyrajzi száma, kilométer szelvénye, dűlő megnevezése) kell feltüntetni.





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