

**Tipikus és atipikus foglalkoztatás, munkaviszony és
önfoglalkoztatás**

Melléklet

Jogszabályok jegyzéke

2012. évi I. törvény Munka Törvénykönyvéről

24. A munkaszerződés

42. § (1) A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.

(2) A munkaszerződés alapján

a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,

b) a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

43. § (1) A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

(2) Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

(3) A felek munkaviszonyból származó jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos megállapodására a munkaszerződésre vonatkozó szabályokat a (4) bekezdésben foglalt eltéréssel kell alkalmazni.

(4) A (3) bekezdés szerinti megállapodást munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése esetén kell írásba foglalni.

44. § A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

25. A munkaszerződés tartalma

45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alaphérében és munkakörében.

(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.*

(4) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

(5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a

meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

26. A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a)* a napi munkaidőről,
- b)* az alapkéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- c)* a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- d)* a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e)* a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- f)* a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- g)* arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- h)* a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

(2) Az (1) bekezdés *a)-c)*, és *e)-f)* pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.

(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés *b)* pontját kivéve -, ha a munkaszerződés alapján

a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy

b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

47. § A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - a munkavállalót - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal - írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzügyi és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

47. A napi munkaidő

92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el,

b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkezik.

(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

50. A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

(3) Kötetlen munkarend esetén

a) a 93-112. §-ban, valamint

b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől

eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

98. § (1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

(2) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.

(3)

99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,

b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra

lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § *a)* pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott

rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát

a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy

b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják - kollektív szerződés rendelkezése szerint - tizenkét hónapon

belül átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés *b)* pont és a (3) bekezdés *b)* pont nem irányadó.

100. § A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

83. A határozott idejű munkaviszony

192. § (1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.

(2) 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.

(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.

(4)* A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos

érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

84. Munkavégzés behívás alapján

193. § (1) A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

(2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

85. A munkakör megosztása

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.

86. Több munkáltató által létesített munkaviszony

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

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési 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 a 63. § (1) bekezdés *b)* pontban meghatározott okból megszűnik, ha a munkáltatók száma egyre csökken.

87. A távmunkavégzés

196. § (1) Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.

(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.

(3) A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltató általi ellenőrzés,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

(4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére belépessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

197. § (1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

88. A bedolgozói munkaviszony

198. § (1) Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan véggezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában (137. § (3) bekezdés) határozzák meg.

(2) A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét.

(3) Munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely.

199. § (1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.

(2) A munkavállaló - eltérő megállapodás hiányában - feladatát a saját eszközeivel végzi.

(3) A munkáltató - eltérő megállapodás hiányában - megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb

tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(4) A munkavállaló munkarendje - eltérő megállapodás hiányában - kötetlen.

200. § (1) A munkavállaló részére meg kell téríteni az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült költségét, vagy ha a tényleges költség nem állapítható meg, átalányt kell a munkavállaló részére fizetni.

(2) Nem jár díjazás és költségtérítés, ha a teljesítés az előírt követelménynek a munkavállalónak felróható okból nem felel meg. Csökkentett díjazás és költségtérítés jár, ha a munkáltató a munka eredményét részben vagy egészben felhasználhatja.

89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony

201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára

irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

(2) A felek a munkaszerződést egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony létrehozása érdekében nem módosíthatják.

202. § (1) A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.

(2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.

203. § (1) A munkaviszonyra

a) a 49. § (2) bekezdésében,

b) az 53. §-ban,

c) az 56. §-ban,

d) az 59. §-ban,

e) a 61. §-ban,

f) a 81. §-ban,

g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,

h) a 101. §-ban,

i) a 122-124. §-ban,

j) a 126-133. §-ban,

ke) a 192. § (4) bekezdésében, valamint

l) a 208-211. §-ban

foglaltak nem alkalmazhatók.

(2) A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.

(3) A napi munkaidő - munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is - beosztható egyenlőtlenül.

(4) Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

1. § (1) E törvény hatálya kiterjed az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszonyban (a továbbiakban: egyszerűsített foglalkoztatás) végzett

a) mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy

b) alkalmi munkára.

(1a)

(2) 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

a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,

b) egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,

c) hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,

d) húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, a 2. § 3. pontjára is figyelemmel. Ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

(4) Ha a munkáltató és a munkavállaló

a) idénymunkára, vagy

b) idénymunkára és alkalmi munkára

létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhusz napot nem haladhatja meg.

(5) E törvény szabályai nem zárják ki, hogy az (1) bekezdésben foglalt esetekben a munkáltató és a munkavállaló az Mt. általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt.

2. § E törvény alkalmazásában:

1. *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 - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

2. *turisztikai idénymunka*: a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,

3. *alkalmi munka*: a munkáltató és a munkavállaló között

a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és

b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és

c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony,

7. *idénymunka*: az Mt. 90. § c) pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. 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, (...)

3. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a munkáltató 11. §-ban meghatározott bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A jogszabály alapján nem elektronikus úton bevállásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt az e törvény Melléklete szerinti szerződés megkötésével is lehet létesíteni, a 11. §-ban szereplő bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig írásba kell foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatait.

(2)-(3)

(4) Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 1. § (1) bekezdésében, valamint a

közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

4. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

(1a) Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alaphétként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

(2) A filmipari statiszta alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a 12 000 forintot.

(3)-(4)

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

7. § (1) Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott személy utáni személyi jövedelemadó- és

járulékfizetési kötelezettségekre - a (2) bekezdésben meghatározott kivételekkel - a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja.tv.), illetve a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) A személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségekre az egyszerűsített foglalkoztatás esetén

a) a 2. § 1. és 2. pontjában meghatározott mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén,

b) a 2. § 3. pontjában meghatározott alkalmi munka eseteiben az Szja.tv. és a Tbj. rendelkezéseit a 8-9. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

8. § (1) A munkáltató a 7. § (2) bekezdésében meghatározott egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony alapján a (2) bekezdésben meghatározott közterhet fizet.

(2) Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a 7. § (2) bekezdés *a)* pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint, a 7. § (2) bekezdés *b)* pontja esetén a munkaviszony minden

naptári napjára munkavállalónként 1000 forint. A 2. § 8. pontjában meghatározott filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 3000 forint.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott közteher megfizetésével nem terheli

a) a munkáltatót szociális hozzájárulási adó, szakképzési hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,

b) a munkavállalót nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

(4) Ha a munkáltató a (2) bekezdésben szereplő közteherrel terhelt munkára az 1. § (2)-(4) bekezdésében, a 2. § 1-3. pontjában és a 4. § (2) bekezdésében meghatározott létszám-, kereseti-, illetve időkorlátok túllépésével létesít, illetve tart fenn e törvény szerinti munkaviszonyt, attól a naptól, hogy az előzőek szerinti feltételek nem teljesülnek, a munkáltató a munkavállalóira nem alkalmazhatja az (1)-(3) bekezdés rendelkezéseit. A munkáltató a 7. § (1) bekezdésében meghatározott jogszabályokat köteles továbbá alkalmazni az

előzőek szerinti feltételek megsértése feltárásának időpontjától annyi ideig, ameddig az (1)-(3) bekezdést jogosulatlanul alkalmazta.

11. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni a (2) bekezdés szerinti adatokat. A munkáltató bejelentési kötelezettségét

a) elektronikus azonosítását követő elektronikus kapcsolattartás útján, vagy

b) országos telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesíti.

(2) A munkáltató bejelentési kötelezettségét az (1) bekezdésben meghatározott módon, az egyszerűsített foglalkoztatás céljából létesített munkaviszonyra vonatkozó alábbi adatok közlésével teljesíti:

a) a munkavállaló neve,

b) a munkáltató adószáma,

c) a munkavállaló adóazonosító jele és társadalombiztosítási azonosító jele,

d) az egyszerűsített foglalkoztatás 1. § (1) bekezdés szerinti jellege,

e) a munkaviszony napjainak száma.

(3) Ha 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, illetve 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.

(4) A munkáltató az (1) bekezdésben meghatározott esetekben a tárgyhót követő hó 12-éig az egyszerűsített foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatásával járó közteher-fizetési kötelezettségének tesz eleget. Bevallási kötelezettségét ezen időpontig elektronikusan teljesíti.

(5) Az a munkáltató, aki a 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel a 8. § (2) bekezdésében és/vagy a 8. § (3) bekezdés *a)* pontjában szereplő adók tekintetében, további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlíti.

(6) Az egyszerűsített foglalkoztatás (1) bekezdés *b*) pontja szerint történő bejelentése 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. Az országos telefonos ügyfélszolgálat a bejelentett adatokat a bejelentést követő ötödik év december 31-éig őrzi meg, azt követően törlésre kerül. Az országos telefonos ügyfélszolgálat e törvényben meghatározott személyes adatokat, továbbá az adótitkot a feladat teljesítéséhez szükséges mértékben megismerheti és kezelheti.

(7) Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására

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 van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. A bejelentés módosítására az (1) bekezdésben foglaltak szerint kerülhet sor, függetlenül attól, hogy bejelentési kötelezettségének eredetileg a munkáltató melyik módon tett eleget.

12. § (1) A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő bevallási kötelezettségét az adózás rendjéről szóló törvény (a továbbiakban: Art.) havi adó- és járulékbevallásra vonatkozó szabályai szerint elektronikusan teljesíti.

(2)

13. § (1) A munkáltató a közteher-fizetési kötelezettséget a tárgyhót követő hó 12-éig, az állami adóhatóság által erre a célra meghatározott beszédési számla javára teljesíti.

(2) Az adóhatóság a 8. § (1) bekezdése alapján fizetett közteher összegéből 91,8%-ot a Nyugdíjbiztosítási Alapnak, 1,4%-ot az Egészségbiztosítási Alapnak és 6,8%-ot a Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak utal át.

(3) A (2) bekezdésben meghatározott átutalást naponta, ettől eltérően a magánnyugdíjpénztárnak történő átutalás esetén a

bevallás feldolgozását követően haladéktalanul kell teljesíteni.

(4)

14. §Az e törvényben nem szabályozott adózást érintő kérdésekben az Art., az adóigazgatási rendtartásról szóló törvény és az adóigazgatási eljárás részletszabályairól szóló kormányrendelet rendelkezéseit kell alkalmazni. Nem kell alkalmazni az adóigazgatási eljárás részletszabályairól szóló kormányrendelet azon előírását, hogy a munkáltató az elszámolási évet követő év január 31-éig összesített igazolást ad a magánszemélynek.

2013. évi V. törvény Polgári Törvénykönyvről

XXXVII. Fejezet

A vállalkozási szerződés

6:238. § *[Vállalkozási szerződés]*

Vállalkozási szerződés alapján a vállalkozó tevékenységgel elérhető eredmény (a továbbiakban: mű) megvalósítására, a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles.

6:239. § *[A tevékenység megszervezése]*

(1) A tevékenység végzésének feltételeit a vállalkozó úgy köteles megszervezni, hogy biztosítsa a tevékenység biztonságos, szakszerű, gazdaságos és határidőre történő befejezését.

(2) Ha a mű előállításához valamilyen anyag szükséges, azt a vállalkozó köteles beszerezni.

6:240. § *[A megrendelő utasítási joga]*

(1) A vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni. Az utasítás nem terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé.

(2) Ha a megrendelő célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a vállalkozó köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a

megrendelő a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a vállalkozó a szerződéstől elállhat vagy a feladatot a megrendelő utasításai szerint, a megrendelő kockázatára elláthatja. A vállalkozó köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértéséhez vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

6:241. § [*A tevékenység végzésének helye*]

(1) Ha a tevékenységet a megrendelő által kijelölt munkaterületen kell végezni, a megrendelő köteles azt a tevékenység végzésére alkalmas állapotban a vállalkozó rendelkezésére bocsátani.

(2) A vállalkozó a tevékenység megkezdését mindaddig megtagadhatja, amíg a munkaterület a tevékenység végzésére nem alkalmas. Ha a megrendelő a munkaterületet a vállalkozó felszólítása ellenére nem biztosítja, a vállalkozó elállhat a szerződéstől, és kártérítést követelhet.

(3) Ha a felek abban állapodnak meg, hogy a tevékenység végzésére kijelölt helyet a vállalkozó teszi a tevékenység végzésére alkalmassá, annak költségeit a megrendelő viseli.

6:242. § [*A megrendelő ellenőrzési joga*]

(1) A megrendelő a tevékenységet és a felhasználásra kerülő anyagot bármikor ellenőrizheti.

(2) A vállalkozó nem mentesül a szerződészegés jogkövetkezményei alól amiatt, hogy a megrendelő a vállalkozó tevékenységét nem vagy nem megfelelően ellenőrizte.

6:243. § [*A munkavégzés összehangolása*]

Ha ugyanazon a munkaterületen egyidejűleg vagy egymást követően több vállalkozó tevékenykedik, a munkák gazdaságos és összehangolt elvégzésének feltételeit a megrendelő köteles megteremteni.

6:244. § [*Többletmunka. Pótmunka*]

(1) A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát és az olyan munkát is, amely nélkül a mű rendeltetésszerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg (többletmunka).

(2) A vállalkozó köteles elvégezni az utólag megrendelt, különösen termódosítás miatt szükségessé váló munkát is, ha annak elvégzése nem teszi feladatát aránytalanul terhesebbé (pótmunka).

6:245. § [*A vállalkozói díj*]

(1) Ha a felek átalánydíjban állapodtak meg, a vállalkozó az átalánydíjon felül a pótmunka ellenértékét igényelheti, a többletmunka ellenértékének megtérítésére nem jogosult. A megrendelő köteles azonban megtéríteni a vállalkozónak a többletmunkával kapcsolatban felmerült olyan költségét, amely a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható.

(2) Tételes elszámolás szerint meghatározott vállalkozói díj esetén a vállalkozó az elvégzett munka ellenértékére jogosult.

(3) A vállalkozói díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

6:246. § *[Törvényes zálogjog]*

A vállalkozót a vállalkozói díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megrendelőnek azokon a vagyontárgyain, amelyek a vállalkozási szerződés következtében birtokába kerültek.

6:247. § *[A szolgáltatás átadás-átvétele]*

(1) A vállalkozó a művet átadás-átvételi eljárás keretében köteles átadni, amelynek során a felek elvégzik az adott üzletágban szokásos azon vizsgálatokat, amelyek a teljesítés szerződésszerűségének megállapításához szükségesek.

(2)* Határidőben teljesít a vállalkozó, ha az átadás-átvétel a szerződésben előírt teljesítési határidőn belül megkezdődik.

Az átadás-átvétel időtartama harminc nap. Vállalkozások közötti szerződés, illetve szerződő hatóság által megrendelőként szerződő hatóságnak nem minősülő vállalkozással kötött szerződés esetén az átadás-átvétel időtartamára vonatkozó rendelkezéstől a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértésével egyoldalúan és indokolatlanul a vállalkozó hátrányára eltérő szerződési feltételt - mint tisztességtelen kikötést - a vállalkozó megtámadhatja.

(3) Nem tagadható meg az átvétel a mű olyan hibája miatt, amely, illetve amelynek kijavítása vagy pótlása nem akadályozza a rendeltetésszerű használatot.

(4) Ha a megrendelő az átadás-átvételi eljárást nem folytatja le, a teljesítés joghatásai a tényleges birtokbavétel alapján állnak be.

(5) Ha a szerződés teljesítéséhez a vállalkozó dolog tulajdonjogának átruházására köteles, a dolog a mű átadásával és az ellenérték megfizetésével kerül a megrendelő tulajdonába.

6:248. § *[A szerződés lehetetlenülése]*

(1) Ha a teljesítés olyan okból válik lehetetlenné, amelyért egyik fél sem felelős, és

a) a lehetlenné válás oka a vállalkozó érdekkörében merült fel, díjazásra nem tarthat igényt;

b) a lehetlenné válás oka a megrendelő érdekkörében merült fel, a vállalkozót a díj megilleti, de a megrendelő levonhatja azt az összeget, amelyet a vállalkozó a lehetlenné válás folytán költségben megtakarított, továbbá amelyet a felszabadult időben másutt keresett vagy nagyobb nehézség nélkül kereshetett volna;

c) a lehetlenné válás oka mindkét fél érdekkörében vagy érdekkörén kívül merült fel, a vállalkozót az elvégzett munka és költségei fejében a díj arányos része illeti meg.

(2) Lehetetlenülés esetén a megrendelő követelheti, hogy a vállalkozó a megkezdett, de be nem fejezett művet neki adja át; ebben az esetben a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

6:249. § *[Elállás, felmondás]*

(1) A megrendelő a szerződéstől a szerződés teljesítésének megkezdése előtt bármikor elállhat, ezt követően a teljesítésig a szerződést felmondhatja.

(2) A megrendelő elállása vagy felmondása esetén köteles a vállalkozónak a díj arányos részét megfizetni és a szerződés

megszüntetésével okozott kárt megtéríteni azzal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg.

6:250. § *[Ingyenes vállalkozási szerződés]*

(1) E fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell az olyan vállalkozási szerződésre, amely alapján a megrendelő ellenszolgáltatás nyújtására nem köteles.

(2) Ha a vállalkozó a szolgáltatás nyújtását ingyenesen vállalja, a megrendelő köteles a vállalkozó költségeit megtéríteni.

XXXIX. Fejezet

A megbízási szerződés

6:272. § *[Megbízási szerződés]*

Megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.

6:273. § *[Utasítás]*

(1) A megbízott köteles a megbízó utasításait követni.

(2) A megbízott a megbízó utasításától akkor térhet el, ha ezt a megbízó érdeke feltétlenül megköveteli, és a megbízó előzetes értesítésére már nincs mód. Ilyen esetben a megbízót késedelem nélkül értesíteni kell.

(3) Ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Ha a megbízó a figyelmeztetés ellenére utasítását fenntartja, a megbízott a szerződéstől elállhat, illetve a szerződést felmondhatja, vagy a feladatot a megbízó utasításai szerint, a megbízó kockázatára elláthatja. Meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása jogszabály vagy hatósági határozat megsértésére vezetne, vagy veszélyeztetné mások személyét vagy vagyonát.

(4) A megbízó köteles megtéríteni az utasítás teljesítésével kapcsolatban felmerült költségeket. A megbízott az utasítás teljesítését megfelelő biztosíték adásához kötheti. Ha a megbízó nem ad megfelelő biztosítékot, a megbízott az utasítás teljesítését megtagadhatja.

6:274. § *[Képviseleti jog]*

Ha a megbízás teljesítéséhez szerződés kötése vagy más jognyilatkozat tétele szükséges, a megbízás a meghatalmazást is magában foglalja.

6:275. § *[Tájékoztatási kötelezettség]*

(1) A megbízott köteles a megbízót tevékenységéről és a feladat állásáról kívánságára, szükség esetén e nélkül is tájékoztatni. A megbízott köteles a megbízót tájékoztatni, ha

közreműködő igénybevétele vált szükségessé, vagy ha a felmerült új körülmények az utasítások módosítását teszik indokolttá.

(2) A megbízott köteles a megbízót a megbízás teljesítéséről késedelem nélkül értesíteni.

6:276. § [*Megbízási díj*]

(1) A megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el.

(2) A megbízási díj a szerződés teljesítésekor esedékes. Ha a szerződés a megbízás teljesítése előtt szűnt meg, a megbízott a megbízási díjnak tevékenységével arányos részét követelheti.

(3) A megbízott a megbízás ellátásával rendszerint együtt járó költségek előlegezésére köteles.

(4) A szerződés megszűnésekor a megbízó köteles a megbízottat a megbízás alapján harmadik személyekkel szemben vállalt kötelezettségei alól mentesíteni, valamint szükséges és indokolt költségeit megtéríteni.

6:277. § [*Törvényes zálogjog*]

A megbízottat a megbízási díj és a költségek biztosítására zálogjog illeti meg a megbízónak azokon a vagyontárgyain, amelyek a megbízáás következtében kerültek birtokába.

6:278. § [*Felmondás*]

(1) A szerződést bármelyik fél felmondhatja.

(2) A megbízó felmondása esetén a megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor.

(3) Ha a szerződést a megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízó szerződésszegése miatt került sor.

(4) A felmondás jogának korlátozása vagy kizárása semmis. Tartós megbízási jogviszony esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának korlátozásában, és kiköthetik azt is, hogy meghatározott idő előtt a rendes felmondás joga nem gyakorolható.

6:279. § [*Elszámolás*]

A szerződés megszűnésekor a megbízott köteles a megbízónak mindazt kiadni, amihez a megbízáás teljesítése

céljából vagy eljárása eredményeképpen jutott, kivéve, amit abból a megbízás folytán jogosan felhasznált.

6:280. § [*Ingyenes megbízási szerződés*]

(1) E fejezet rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell az olyan megbízási szerződésre, amely alapján a megbízó ellenszolgáltatás nyújtására nem köteles.

(2) Ha a megbízott a feladat ellátását ingyenesen vállalja, a megbízó köteles a megbízott költségeit megtéríteni.

2006. évi X. törvény a szövetkezetekről

2. Iskolaszövetkezet

7. § (1) Az iskolaszövetkezet a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény szerinti középfokú iskolával, kollégiummal, alapközü művészeti iskolával (a továbbiakban együtt: nevelési-oktatási intézmény) tanulói jogviszonyban álló tanulók, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben meghatározott felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló hallgatók számára lehetőséget biztosít a munkavégzési feltételek megteremtésére, valamint gyakorlati képzésük elősegítésére.

10/A. § (1) Az iskolaszövetkezet és a tagja közötti gazdasági együttműködést, a személyes közreműködés módját - az alapszabály keretei között - a tagsági megállapodásban kell meghatározni.

(2) A tagsági megállapodásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét feladatokat, amelyek az iskolaszövetkezeti tag személyes közreműködése körébe tartoznak.

10/B. § (1) Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott

szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

(2) A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(3) A külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.

(4) Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló,

hallgató tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

(5) Az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

(6) A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.

(7) A (2) bekezdés szerinti megállapodásnak tartalmaznia kell

a) a tag által vállalt feladatok körét,

b) a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz

kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint

c) az iskolaszövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

(8) A személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy az iskolaszövetkezet és a tag írásban megállapodjanak

a) a szolgáltatás fogadójának személyében,

b) a teljesítendő konkrét feladatban,

c) a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,

d) a feladat teljesítésének helyében, valamint

e) a feladat teljesítésének időtartamában.

(9) A külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a harmadik személynek okozott kárért vagy személyiségi jogsértésért az iskolaszövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek.

(10) A külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért az iskolaszövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

10/C. § A szolgáltatás fogadója együttműködik az iskolaszövetkezettel, így különösen biztosítja az iskolaszövetkezet képviselőjének a feladatteljesítés helyére történő belépést, tájékoztatja az iskolaszövetkezetet a feladatteljesítéssel kapcsolatos lényeges körülményekről.

11. § (1) Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be, az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére - ideértve a munkaviszony, illetve a polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés esetét is -, az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

(2) Ha az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésre munkaviszony, illetve polgári jogi jogviszony létrehozása nélkül kerül sor, az iskolaszövetkezet tizenhatodik életévét be nem töltött tagja csak olyan tevékenységet láthat el, amelyet a vele

jogviszonyban álló nevelési-oktatási intézmény pedagógiai programja alapján a tanítási órák keretében is ellát, vagy amely kapcsolódik a nevelési-oktatási intézmény létesítményeinek rendeltetésszerű működésével összefüggő, a tanulói jogviszonyból származó kötelezettségeinek teljesítéséhez.

(3) Ha a gyakorlati képzést az iskolaszövetkezet keretében szervezik meg, a tag és az iskolaszövetkezet gazdasági együttműködése keretében - az alapszabályban - meg kell határozni a gyakorlati képzés során előállított termékek értékesítésével és az ebből származó nyereség szétosztásával kapcsolatos kérdéseket. Ha az iskolaszövetkezet keretében szervezik meg a gyakorlati képzést, az iskolaszövetkezet a tagjaival - a szakképzésről szóló törvény rendelkezései szerint - tanulószerveződést is köthet.

5. Közérdekű nyugdíjas szövetkezet

25. §A közérdekű nyugdíjas szövetkezet (a továbbiakban: nyugdíjas szövetkezet) célja, hogy a még aktív időskorúak számára foglalkoztatást, munkaerőpiaci reaktivizálást biztosítson, a tagok gazdasági és szociális helyzetét előmozdítsa. A nyugdíjas szövetkezet célja továbbá, hogy a

következő generációk számára a tagoknál felhalmozódott tudás, szakmai- és élettapasztalat átadásra kerüljön. A nyugdíjas szövetkezet a céljainak megvalósításával közérdeket is szolgál.

28. § A nyugdíjas szövetkezet tagja a személyes közreműködés konkrét tartalmára, módjára és ellentételezésére tagsági megállapodást köt a nyugdíjas szövetkezettel. A nyugdíjas szövetkezet tagját megillető ellentételezés arányos kell, hogy legyen a természetes személy tag személyes közreműködésének mértékével.

29. § (1) A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagja személyes közreműködését a nyugdíjas szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti.

(2) A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony a nyugdíjas szövetkezet és öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében a nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagja teljesíti személyes

közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(3) A külső szolgáltatás nyújtása során a külső szolgáltatás fogadója a nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagját közvetlenül utasíthatja. Az utasításadási jog kiterjed különösen a feladatteljesítés módjának, idejének és ütemezésének meghatározására.

(4) A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. A nyugdíjas szövetkezet öregségi nyugdíjban vagy átmeneti bányászjáradékban részesülő tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani.

(5) A külső szolgáltatás fogadjánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt

felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.

(6) A (2) bekezdés szerinti megállapodásnak tartalmaznia kell

- a)* a tag által vállalt feladatok körét,
- b)* a tagnak a külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítése tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatás legkisebb összegét, valamint
- c)* a nyugdíjas szövetkezet és a tag kapcsolattartásának módját a feladatteljesítéssel nem járó időtartamra.

(7) A személyes közreműködés külső szolgáltatás keretében történő teljesítése megkezdésének feltétele, hogy a nyugdíjas szövetkezet és a tag írásban megállapodjanak

- a)* a szolgáltatás fogadójának személyében,
- b)* a teljesítendő konkrét feladatban,
- c)* a tag díjának és a díjhoz kapcsolódó egyéb juttatások összegében és az összeg kifizetésének időpontjában,
- d)* a feladat teljesítésének helyében, valamint
- e)* a feladat teljesítésének időtartamában.

(8) A külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tag károkozása vagy személyiségi jog megsértése esetén a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadójának

megállapodása alapján az alkalmazott károkozásáért való felelősség polgári jogi szabályait kell alkalmazni, azzal, hogy a harmadik személynek okozott kárért vagy személyiségi jogsértésért a nyugdíjas szövetkezet és a külső szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felelnek.

(9) A külső szolgáltatás fogadója részére történő feladatteljesítés során a külső szolgáltatás teljesítésében részt vevő tagnak okozott kárért vagy személyiségi jogai megsértéséért a nyugdíjas szövetkezet és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel.

A bírósági gyakorlatot alakító fontosabb döntések és állásfoglalások

BH1997. 152. Önmagában a munkaszerződés, mint okirat hiányából nem következik, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony.

EBH2002. 677. A munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak.

EBH2006. 1438. Amennyiben a vállalkozási jogviszonyban történő foglalkoztatás legfontosabb jellemzői munkaviszonynak felelnek meg, az utóbbi jogviszony alapján kell határozni annak megszüntetése jogszerűségéről.

EBH2005. 1236. Az utasításadási jognak és a személyes munkavégzési kötelezettség hiánya kizárja a munkaviszony fennállásának megállapítását.

MK 5. számú állásfoglalás Változó munkahelyre, illetőleg telephelyre alkalmazott munkavállaló a munkáltató másik munkahelyére történő átirányítás szükségességét és indokoltságát nem vitathatja.

EBH2003. 895. A munkáltató a változó munkahelyre alkalmazott személy munkavégzési helyének kijelölésekor nem mellőzheti annak figyelembevételét, hogy a kiadott

utasítás teljesítése objektív (pl. közlekedési) akadályba ütközik.

EBH2002. 683. A felek a munkaszerződésben kiköthetik valamely kollektív szerződés alkalmazását akkor is, ha a munkáltatóra egyébként a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

EBH2001. 597. A próbamunka keretében írásbeli szerződés nélkül történő foglalkoztatás tilos.

BH2006. 226. Írásba foglalt munkaszerződés hiányában a próbaidőről szóló törvénynek megfelelő megállapodást a munkáltatónak kell bizonyítania.

BH2000. 464. Munkabér nem csak írásba foglalt megállapodással vagy ilyen egyoldalú munkáltatói nyilatkozattal állapítható meg.

BH1996. 341. A próbaidő alatt a munkáltató által egyoldalúan, azonnali hatállyal történt megszüntetése esetén nincs indokolási kötelezettség.

BH2008. 343. A személyi alapbér és a túlmunka ellenértékének összegét a munkavállalóval külön-külön megállapíthatóan kell közölni.

BH2001. 196. A munkaköri leírás a munkaszerződés, illetve az azzal egy tekintet alá eső kinevezés sérelme nélkül egyoldalúan módosítható.

A **Tanács 1991. október 14-i 91/533/EGK irányelve** a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről

EBH1999. 136. Határozott idejű munkaszerződések jogellenes láncolata.

BH2013. 163. A határozott időre létesített munkaviszony a határozott idő letelte előtt külön jognyilatkozat nélkül, automatikusan megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén. A megszűnés e jogcímét nem érinti, ha a jogutód nélküli megszűnésről szóló tájékoztatásban a munkáltató tévesen a munkaviszony megszüntetéséről nyilatkozott.

BH2007. 388. Próbaidő kikötése határozott idejű munkaviszonyban.

BH2006. 199. A határozott időre szóló foglalkoztatás meghosszabbítása abban az esetben ismerhető el, ha ehhez valamely jogos indok kapcsolódik.

BH2003. 34. Általános helyettes alkalmazásának jogszerűségi feltételei.

BH2000. 369. A határozott idő megjelölése nem naptárilag. A **Tanács 1999. június 28-i 1999/70/EK irányelve** az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról

BH2013. 162. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó adatok tekintetében az elsőfokú adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettségét valamennyi munkavállalóra naptári naponként köteles teljesíteni akkor is, ha az adott munkavégzés már előző *napon elkezdődött*.

EBH2018. M.29. A törvénynek meg nem felelő - hibás adatok bejelentésével - eszközölt egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony bejelentése, beazonosítható személy hiányában, joghatás kiváltására nem alkalmas.

4/2017.(XI.28.) KMK vélemény az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről

1. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége

bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény vonatkozó előírásait - vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között-, vagy nem kellett megtartania azt.

2. Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.

Uniós példák

Az Európai Unió Bíróságának döntései a tanulmányban foglalt uniós szabályozási eszközökkel kapcsolatban születtek. A Bíróság elé kerülő esetek többsége közsférában foglalkoztatottak ügyeit tárgyalja, főként kontinentális és dél-európai területekről.

Általánosságban elmondható, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megtartása kiemelt szerepet kap az ítélkezési gyakorlatban, ez elsősorban a tipikus és atipikus munkát végzők közötti diszkriminációt jelenti, ugyanakkor megjelenik a nem és kor alapján történő diszkrimináció kapcsán is. A fentiek ellenére elmondható, hogy bizonyos ítéletek alapján a kettő munkavállalási forma közötti szükségszerű különbségek miatt előfordulhat egyenlőtlen elbánás a csoportok között.

Az ítélkezési gyakorlat szintén támogatja a határozott idejű szerződések határozatlan idejűvé átalakítását, valamint az atipikus és tipikus munkavégzés közötti mozgási lehetőséget. Ez alól kivétel a határozott idejű szerződések sorozatának fenntartása, abban az esetben, ha ennek szociálpolitikai alapja van.

A fentieket támasztják alá az alábbi ítéletek is:

- Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL (2017)

Ebben az ügyben a bíróság kimondta, hogy az Uber nem csak egy platform (applikáció) cég, hanem közlekedési vállalat is. A döntés értelmében a cégnek a taxikra vonatkozó szigorúbb szabályozást be kell tartania a foglalkoztatottak terén is, így „szabadúszó” sofőrök helyett professzionálisabb személyzetet kell alkalmaznia a jövőben.

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (2010)

Teljes munkaidő alkalmazottak részmunkaidős munkavállalókká váltak, akik nem vették ki az összegyűlt éves szabadságukat. A munkáltató álláspontja szerint a munkaforma megváltozása miatt csak időarányosan járt volna nekik a szabadság. A Bíróság kimondta, hogy ugyan a részmunkaidős munkavállalóknak járhat időarányos szabadság, azonban a kettő közötti átalakulás során nem értheti károsodás a munkavállalót, csak azért nem volt alkalma a teljes szabadságát kivenni az átalakulás időpontja előtt.

Összegző táblázatok

Egyszerűsített foglalkoztatás:

| Típus | Cél | Időtartam |
|--|---|---|
| mezőgazdasági idénymunka (Efo. tv. 2. § 1.) | <ul style="list-style-type: none"> a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatban munkavégzés; termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása | max. 120 nap egy naptári évben |
| turisztikai idénymunka (Efo. tv. 2. § 2.) | <ul style="list-style-type: none"> kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett munka | max. 120 nap egy naptári évben |
| alkalmi munka (Efo. tv. 2. § 3.) | <ul style="list-style-type: none"> munkáltató és munkavállaló közötti határozott időre szóló munkaviszony | max. 5 egymást követő naptári nap, de egy hónapban max. 15 nap és egy naptári évben max. 90 nap |

Atipikus formák összegzése:

| Atipikus forma megnevezése | Térbeli eltérés | Időbeli eltérés | Jogi/szerződéses eltérés |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| Határozott idejű | ✗ | ✓ | ✗ |
| Részmunkaidő | ✗ | ✓ | ✗ |
| Behívás | ✗ | ✓✓ | ✗ |
| Osztott munkakör | ✗ | ✓ | ✓ |

| | | | |
|---------------------|----|----|----|
| Több munkáltató | ✓ | ✓ | ✓✓ |
| Távmunka | ✓✓ | ✓ | ✓ |
| Idény/alkalmi munka | ✗ | ✓✓ | ✓✓ |
| Szövetkezeti tag | ✗ | ✗ | ✓✓ |

✗ nem jelenik meg

✓ : megjelenik

✓ ✓ : fokozottan jelenik meg

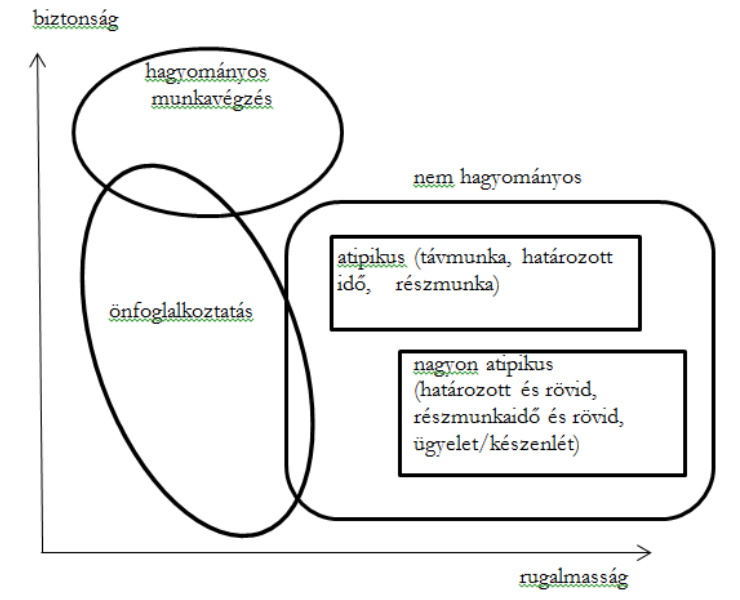
Munkaszerződés és egyéb tájékoztatók:

| | Munkaszerződés elemei | Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége |
|-------------------|--|---|
| Kötelező elemek | <ul style="list-style-type: none"> ▪ személyi adatok, szerződő felek megnevezése ▪ személyi alaphér ▪ munkakör megnevezése ▪ munkavégzés helye ▪ munkaviszony tartama <p>Mt. 45. § (1)-(3) bek.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ napi munkaidő ▪ alaphéren túli juttatások ▪ elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, ▪ munkakörbe tartozó feladatok |
| Kiegészítő elemek | <ul style="list-style-type: none"> ▪ munkaidő, munkaidő beosztása ▪ próbaidő ▪ felmentési idő, végkielégítés ▪ költségtérítés és béren kívüli juttatások, egyéb kedvezmények ▪ határozott vagy határozatlan idő megjelölése <p>Mt. 45. § (4)-(5) bek.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ munkáltatói jogkör gyakorlója ▪ szabadság mértéke, számításának és kiadásának módja, ▪ felmondási idő megállapításának szabályai ▪ kollektív szerződés hatálya <p>Mt. 46. § (1) bek.</p> |

Munkajogi és polgári jogi alapú foglalkoztatási jogviszonyok összehasonlítása:

| | Munkajog | | Polgári jog | |
|----------------------|---|---|---|--|
| Jelleg | Munkaviszony (munkaszerződés) | Egyszerűsített foglalkoztatás (szerződés minta) | Megbízás (gondossági kötelelem) | Vállalkozás (eredmény kötelelem) |
| Vonatkozó jogszabály | 2012. évi I. törvény (Mt.) | 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.) | 2013. évi V. törvény (Ptk.) | |

Biztonság és flexibilitás munkavégzési formák osztályozása:



Outplacement lehetőségek részletesen

Az outplacement lehetőségeket vagy az elbocsátó munkáltató közvetlenül vagy speciálisan erre szakosodott ügynökségek segítségével nyújthatja. Az ilyen szolgáltatások általában átmeneti jellegűek és a legtöbb vállalkozás sajnos nem nyújtja őket. Bizonyos országokban az állam az outplacement lehetőségek biztosítását adókedvezménnyel támogatja a vállalkozások részére.

Az outplacement előnyei:

- megmaradó munkavállalók bizalmát és hűségét erősítése,
- munkáltató jó hírnevének megtartása és megerősítése,
- munkáltató részéről elkötelezettséget és etikus megközelítést közvetít.

A munkaerő-piaci változások felgyorsulása és a foglalkoztatási szektorok átalakulása miatt hazánkban is fontos az ilyen lehetőségek kialakítása és támogatása.

