

Az egyéni vállalkozás foglalkoztató képessége

Észak-Magyarországi JOGpontok

1

1

Az egyéni vállalkozás a többi gazdasági szereplőhöz hasonlóan foglalkoztathat másokat munkaviszony vagy megbízási viszony alapján is, létszámkorlát nélkül. Azonban az egyéni vállalkozónak magának is személyesen részt kell vennie, közre kell működnie a vállalkozása tevékenységében. Ez az alaptevékenység végzésén kívül megvalósulhat a vállalkozás szervezésében, irányításában vagy egyéb módon való segítségével is.

Abban az esetben, ha megbízási alapú foglalkoztatásról van szó, akkor az díjazás nélkül vagy díjazással is történhet. Előbbi általában akkor fordul elő, ha az egyéni vállalkozó valamely családtagja segít a vállalkozásban vagy alkalmi megbízásokat ad a vállalkozás a részére. Ingyenes megbízási esetén nem áll fenn bejelentési kötelezettség és adófizetési, illetve bevallási kötelezettség sem keletkezik a megbízott személy után.² Ha a megbízási díjazás ellenében történik, akkor abban az esetben, ha ennek összege eléri az aktuális minimálbér 30 %-ának megfelelő összeget az adott

² A megbízottnak a kifizetéskor igazolnia kell, hogy fenti megbízási jogviszonyával egyidejűleg más jogviszonya alapján biztosított.

hónapban, akkor bejelentési és járulékfizetési kötelezettség keletkezik. Ilyen összegnél mindenképpen javasolt megbízási szerződés kötése a Polgári Törvénykönyvben megbízási szerződésre vonatkozó szabályozás figyelembe vételével.

A foglalkoztatás történhet munkaviszonyban is, mely esetben a Munka Törvénykönyve (Mt.) vonatkozó szabályaira kell elsősorban figyelemmel lenni. Ebben az esetben is kötelező a jogviszony bejelentése és havonta a munkabér után bérszámfejtési kötelezettség áll fenn. A munkavállalók munkabére után, mind az egyéni vállalkozónak, mind a foglalkoztatottnak keletkezik havi bevallási és fizetési kötelezettsége is.

Az egyéni vállalkozónak mindkettő fenti esetben szociális hozzájárulás adót (17,5%) és szakképzési hozzájárulás (1,5 %) kell fizetnie a bér után. Ezen kívül az egyéni vállalkozó vonja le és fizeti meg a bruttó bérből az munkavállaló által megfizetendő személyi jövedelemadót (15 %), nyugdíjjárulékot (10 %) és egészségbiztosítási- és munkaerőpiaci járulékot (8,5 %) is.

A munkaviszony azonban a fenti hagyományos munkavégzéstől eltérő formájú is lehet az Mt. alapján, amelyek közül egyszerűsített munkavégzésre irányulót

érdemes kiemelni. Ebben az esetben az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló, 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv) rendelkezései is irányadóak. Az egyszerűsített foglalkozás a tevékenység végzés alapján három típusba sorolható:

- mezőgazdasági idénymunka,
- turisztikai idénymunka vagy
- alkalmi munka.

A munkavégzés feltételei egyszerűbben kerültek meghatározásra a munkavégzés átmeneti jellege miatt. Az egyéni vállalkozónak ebben az esetben is fennáll a bejelentési kötelezettsége. A munkabér kötelező legkisebb mértéke a minimálbér 85%-a (nettó 623 forint/óra) vagy garantált bérminimum esetén annak 87%-a (nettó 806 forint/óra).

A fentiek következtében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke is alacsonyabb (mezőgazdasági és turisztikai idénymunka: munkaviszony minden naptári napjára 500 forint/munkavállaló, alkalmi munka esetén: munkaviszony minden naptári napjára 1.000 forint/munkavállaló).

Fontos azonban kiemelni, hogy az Efo.tv-ben meghatározott, a hagyományos módon foglalkoztatott munkavállalók mennyiségéhez igazított létszám- és

időtartamkorlátokat az egyéni vállalkozónak is figyelembe kell vennie a foglalkoztatás során. Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma nem haladhatja meg:

- a munkaviszonyban 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.

Ha a munkáltató és a munkavállaló idénymunkára, vagy idénymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt, akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhúsz napot nem haladhatja meg.