

Az idénymunka szabályai

Észak-Magyarországi JOGpontok

A munkáltató tevékenysége akkor idényjellegű, ha az adott áru vagy szolgáltatás természete miatt a munkavégzés az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Idényjellegű lehet továbbá a fentiekén kívül az egyéb objektív körülményhez kötött és kollektív szerződésben ekképp rögzített periodikus munkavégzés is. A tipikusan idényjellegű mezőgazdasági tevékenységeken (pl.: betakarítások, vetés) felül ilyen jellegű tevékenység az építőipar és a turizmus-vendéglátás területén is gyakran előfordul (pl.: strand, téli sporthelyszínek üzemeltetése).

Az Mt. szűkszavú meghatározása szerint egy tevékenység akkor idényjellegű, ha az a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

A jelenlegi bírói gyakorlat alapján az idényjelletet nem alapozza meg pusztán az időszakosság. Ha az akár csak részben is a munkaszervezés körülményeitől függ, akkor a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának (pl.: munkáltató szubjektív döntései, megrendelői igények változása, eltérő piaci körülmények fennállása).¹ A gazdaságosság vagy célszerűség helyett mindig az objektív

¹ BH 2006/29.

körülmények fennállása vizsgálatának kell irányadónak lennie az idénymunka elrendelésekor.

Ha a munkavállalóra az idényjellegű munka elvégzése után is igényt tart a munkáltató, akkor azt a hagyományos munkavégzés vagy egy másik atipikus munkavégzési forma igénybevétele mellett teheti meg.