

## **Háztartási munka**

A háztartási munkára külön szabályokat tartalmaz a 2010. XC. Tv., ennek legfontosabb szabályai akként foglalhatók össze, hogy az alkalmazó természetes személy, havonta előre kell bejelentenie, hogy háztartási alkalmazottat kíván foglalkoztatni, és minden hónapban, amikor háztartási alkalmazottat foglalkoztat, 1.000,- forint regisztrációs díjat kell fizetnie. A háztartási alkalmazott díjazása nincs meghatározva, ez a felek megállapodásának tárgya, de a háztartási alkalmazott a kapott díjazás után adót, járulékot nem köteles fizetni, és bevallási kötelezettsége sincs. A gyermekfelügyelet az alkalmi munka szabályozási körébe tartozik.

Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy az a munkáltató, aki 300.000,- forintot, vagy ezt meghaladó adóterhelést halmaz fel, egyszerűsített foglalkoztatásra mindaddig nem jogosult, amíg adóterhelését ki nem egyenlíti. Amennyiben a munkáltató nem ennek megfelelően jár el, az adóhatóság ellenőrzési eljárása során jogosult azt megállapítani, hogy alkalmazási jogosultság hiányában a munkáltató ezen

Frissítve: 2020.08.31.

személyeket rendes munkaviszonyban alkalmazta, és ennek következményeit jogosult levonni, azaz a munkáltatót járulék, személyi jövedelemadó, stb. fizetésére kötelezheti. Ezt mondta ki a Nyíregyházi Törvényszék is egy döntésében, melyet az internetes közzétételben **7. szám alatt** közlünk. A törvény egyébként az 1. § (2) bekezdésében azt is meghatározza, hogy egy munkáltató milyen létszámú egyszerűsített foglalkoztatottat alkalmazhat egy időben. Ha a munkáltatónak például egyébként nincs főállású személy foglalkoztatottja, úgy legfeljebb egy fő egyszerűsített foglalkoztatottat alkalmazhat. Annak természetesen nincs akadálya, hogy a munkáltató folyamatosan, az egész naptári évben állandóan foglalkoztathasson idegymunkást vagy alkalmi munkásokat, a jogszabály csupán azt korlátozza, hogy egy-egy ilyen munkás egy naptári évben belül hány napot dolgozhat.

Eddig foglalkoztunk a fiatal munkavállaló fogalmával, általában egy munkaszerződés létrejöttével, a fiatal munkavállalókra vonatkozó külön szabályokkal, illetve az idegymunkával (ami fiatal munkavállalók esetén főleg a nyári időszakban jellemző), és az alkalmi munkával, amely akár szüneti időszakban, akár pedig a tanulói jogviszony alatt –

amikor a tanuló iskolai kötelezettségének tesz eleget – folytatható. Nem határoztuk meg azonban a tanulói jogviszony fogalmát, amely máris átvezet az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munka jellemzőire.