

## OMMF 2009. JÚLIUSI HÍRLEVÉL

### **Jelen számunkban a fiatalok nyári munkavégzésének lehetőségeiről, valamint az idénymunka szabályairól adunk tájékoztatást**

A nyári iskolaszünetben egyre több diák vállal rövidebb-hosszabb ideig munkát a következő tanév költségeinek fedezése, vagy csak egyszerűen a zsebpénze kiegészítése céljából.

A több éves munkaügyi ellenőrzés tapasztalatai alapján azonban tényként állapítható meg, hogy a fiatalok – közülük is elsősorban a diákok - nem igazán jártasak a munkajogi kérdésekben, vagyis nem ismerik kellően a munka világát, a rájuk vonatkozó, a garanciális jogait biztosító feltételeket. Sajnos éppen az ismerethiány miatt, sokan válnak a munkáltatói visszaélések károsultjaivá.

Jelen Hírlevéllel a nyári „diákmunkát” választó, vagyis a fiatal munkavállalókra vonatkozó lényegesebb munkajogi szabályokról és a szezonális munka jellemzőiről kívánjuk tájékoztatást adni.

#### **Diákmunka**

A diákfoglalkoztatás esetében az első legfontosabb kérdés, hogy **hány éves kortól** lehet egyáltalán legálisan munkát vállalni.

A kérdésre a legpontosabb választ a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény (továbbiakban: Mt.) adja meg, amikor rögzíti, hogy munkavállalóként munkaviszonyba főszabály szerint a 16. életévét betöltött személy léphet. Ha azonban már elmúlt 15 éves és általános iskolában, szakiskolában, középiskolában (gimnáziumban, szakközépiskolában) nappali tagozaton tanul, az iskolai szünetek alatt (nyári, téli szünet) már ez a korosztály is létesíthet munkaviszonyt. Ennek azonban lényeges feltétele, hogy a 16 éves kor alatti személy szünetidő alatti foglalkoztatásához a munkáltatónak előre be kell szereznie a szülő (törvényes képviselő) hozzájárulását is. Kivételesen a 16. életévét még be nem töltött tanköteles fiatal is vállalhat munkát a külön jogszabályban meghatározott művészeti, sport, modell, vagy hirdetési tevékenység keretében (a sport tekintetében részletes szabályokat tartalmaz a 7/2001. (X.4.) ISM rendelet.

A munkaviszony létesítéséhez a 16. életévét betöltött fiatalnak szülői hozzájárulás már nem szükséges.

A diákmunkát végző munkavállalók foglalkoztatására is általánosságban az Mt. rendelkezései az irányadók, így érvényesülnie kell az egyenlő bánásmód elvének is, vagyis ugyanazért a munkáért a fiatal munkavállalónak is ugyanazt a munkabért kell megkapnia, mint egy felnőtt munkavállalónak.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott diák-munkavállalók esetében is alkalmazni kell a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó szabályozást, vagyis az egységnyi munkaidőre megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összegét, a mindennapok közismert szóhasználatával a minimálbért, ami a teljes munkaidő teljesítése esetén:

#### **2009. január 1 -jétől:**

havibér alkalmazása esetén:	<b>71 500 forint,</b>
hetibér alkalmazása esetén:	<b>16 500 forint,</b>
napibér alkalmazása esetén:	<b>3 290 forint,</b>
órabér alkalmazása esetén:	<b>411 forint.</b>

Fontos tudni, hogy a 18. életévüket betöltött, de nappali tagozaton tanulmányokat folytató diákok szünidei munkaviszonyára az Mt. eltérő szabályai nem érvényesülnek.

Az Mt. szerint a 18. életévüket be nem töltött személyek fiatal munkavállalóknak minősülnek és ezáltal rájuk, bizonyos tekintetben eltérő rendelkezések vonatkoznak.

Ezek az eltérések elsősorban a fiatal munkavállalók fizikai és pszichikai terhelhetőségével kapcsolatosak, velük szemben ugyanis az általános foglalkoztatási feltételek vonatkozásában jelentős foglalkoztatási korlátozások érvényesülnek, ezáltal a törvényalkotó a jogi szabályozás eszközével, célzottan a fiatalok egészségének, testi és pszichikai fejlődésének fokozottabb védelmét igyekszik biztosítani.

### **A fiatal munkavállalókra vonatkozó speciális, illetve az általánostól eltérő, legfontosabb szabályok**

A fiatal munkavállaló(t):

- tilos éjszakai munkára beosztani (ez az este 22 óra és reggel 6 óra közötti időszak),
- nem kötelezhető ügyeletre vagy készenlétre,
- mindenkor kötelező az előzetes egészségügyi alkalmassági vizsgálata,
- tilos olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Ilyen munkaköröknek minősülnek a veszélyes anyagok közelében végzett munkák, a fokozott fizikai megterhelést igénylő munkakörök, földalatti munkák (pl. metróépítés), illetve mindazon munkák, amelyek esetében fiataalkorúak testi fejlődése, vagy egészsége veszélynek van kitéve,
- a 18. életévét be nem töltött munkavállaló esetében a napi munkaidő nem lehet hosszabb 8 óránál, és ennek megfelelően a heti munkaidő is legfeljebb 40 óra lehet.
- a fiatal munkavállalót nem lehet a napi 8, illetve a heti 40 órát meghaladóan munkavégzésre (rendkívüli munkavégzésre) kötelezni.
- minden négy és fél órát meghaladó munkaidő esetén legalább harminc perc munkaközi szünetet kell biztosítani (felölt munkavállaló esetében ez csupán 6 óra munkavégzés után kötelező, és akkor is csupán 20 perc). Ez a szünet alkalmas arra is például, hogy a munkavállaló megebédeljen, pihenjen, felfrissüljön, regenerálódjon. A munkaközi szünet esetében a munkáltató dönthet arról, hogy annak időtartama beleszámít-e a munkaidőbe vagy sem,
- két munkanap között (tehát az egyik napi munkavégzés és a másik napi munkakezdés között) legalább 12 órának el kell telnie. Ezt az időt nem lehet lerövidíteni. Ha a fiatal munkavállaló több munkáltató számára végez egyszerre munkát, a részükre történő munkavégzés idejét is össze kell számítani. Ha például több helyen is dolgozik egyszerre munkaviszonyban, vagy valahol munkaviszonyban dolgozik, máshol pedig megbízási vagy vállalkozási jogviszonyban, akkor ezeket a munkaidőket össze kell számítani. Ezekről a szabályokról az Mt. nem enged eltérést, azaz ezeket mindenképpen be kell tartania a munkáltatónak (megbízás esetén megbízónak, vállalkozás esetén vállalkozónak), együttesen munkáltatóknak,
- a 18. életév alatti munkavállalót a 20 nap alapszabadságon felül további évi 5 nap pótszabadság is megilleti, utoljára abban az évben, amelyikben a 18. életévét betölti. Rövidebb időtartamú munkaviszony esetén a szabadság, a pótszabadsággal együtt természetesen időarányosan jár a munkavállaló részére (egy hónapos munkaviszony esetén tehát 2 nap). Amennyiben a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, a neki időarányosan járó, de ki nem adott szabadságot pénzben kell megváltani.

## **A munkaviszony létesítésére vonatkozó szabályok**

A nyári munkát vállaló fiatal munkavállalók általában fokozottabban vannak kitéve a munkáltatói „önkénynek”. Ezért mindenképpen óvatosnak kell lennie a fiatalnak, amennyiben önállóan akar munkát vállalni (ilyenkor célszerű az önállóság ellenére is kikérni a szülő véleményét).

Az iskolaszövetkezeten, diákszövetkezeten keresztüli munkavégzés megfelelő biztonságot nyújt a fiatalnak arra, hogy az elvégzett munkáért járó munkabért meg is kapja. Ezek a szövetkezetek általában csak nappali tagozatos jogviszonnyal rendelkező diákokat (középiskolás, egyetemista, főiskolás) foglalkoztatnak. A komolyabb iskolaszövetkezetek, ahol betartják a jogszabályokat, szigorúan elkérik az iskolalátogatási igazolást is.

## **A munkaszerződés**

A nyári szünidő alatti munkavégzésnek többféle legális formája is van, de a legbiztonságosabb természetesen a munkaszerződéssel végzett munka.

A munkaszerződés kapcsán a következő lényeges szempontokat kell figyelembe venni:

- A munkaszerződést írásba kell foglalni, még a munkavégzés megkezdése előtt.
- A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Ha a munkáltató nem foglalná írásba a munkaszerződést, akkor a szerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, de csak a munkába lépést követő 30 napon belül (természetesen írásba foglalt munkaszerződés nélkül nehéz bizonyítani, hogy milyen munkára, milyen munkabér mellett állapodtak meg).
- A munkaviszony kezdete általában a munkába lépés napja, amelyet a felek a munkaszerződésben határoznak meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában pedig a munkába lépés napja a munkaszerződés megkötését követő nap.
- A munkaszerződésben meg kell határozni a személyi alaptér, a munkakört, illetve a munkavégzés helyét. Ugyancsak meg kell jelölni a munkáltató pontos megnevezését, címét, a munkavállaló nevét és lakcímét, valamint egyéb, a munkaviszony szempontjából lényeges adatokat (pl. a munkáltató adószámát, hogy később ellenőrizni lehessen, hogy a munkáltató bejelentette-e, hogy a munkavállalót valóban munkaviszonyban alkalmazza).
- A munkáltatónak a munkaviszonyt már a munkavállaló munkába lépéséig be kell jelenteni az APEH részére is. Ezzel a munkavállaló, még ha rövid ideig tart is a munkavégzés önálló társadalombiztosításra szerez jogot, és később, amikor majd nyugdíjba vonul, ezen időszak is szolgálati időnek számít (ami a jelenlegi jogi szabályozás szerint a majdani nyugdíj összegére is kihatással van).
- Mindig meg kell jelölni, hogy ki a "munkáltatói jogok gyakorlója" (ki a „főnök”, kitől kapja az utasításokat).

A munkaszerződésben nem kötelező azokat a juttatásokat feltüntetni, amelyek a munka díjazásába beleszámítanak (pl. étkezési hozzájárulás, utazási költség-hozzájárulás, munkaruha-juttatás), viszont utalni kell rá, hogy esetleg kollektív szerződésben, vagy munkáltató utasításban hol találhatók ezek a szabályok. A munkaszerződés megkötésekor át kell adni a személyi igazolványt, az iskolalátogatási igazolást, a TAJ számot tartalmazó igazolványt, adókátyát. Ha a munkavállaló még nem töltötte be a 16. életévét, akkor a törvényes képviselő írásbeli engedélyét is. Megadhatja a munkavállaló a bankszámlaszámát is, amennyiben a munkáltatónál átutalással történik a fizetés (ez azonban – főként az ilyen rövid ideig tartó munkák esetében - nem kötelező). Fontos tudni, hogy személyi igazolványt minden 14. életévét betöltött magyar állampolgár kap,

- TAJ-száma minden magyar állampolgárnak van,
- az adóazonosító jelet az APEH-től kell kérni (az APEH sok településen működtet ügyfélszolgálati irodát, de kisebb településeken a helyi önkormányzat segít az ügyintézésben),
- bankszámla minden banknál nyitható,
- a munkaszerződés megkötésével tehát létrejön a munkaviszony, amely alatt a munkáltató köteles betartani egyrészt az általános munkajogi szabályokat, másrészt pedig a fiatal munkavállalókra vonatkozó különleges munkajogi és munkavédelmi szabályokat is, amelyeket vagy egyéb jogszabályok tartalmaznak, vagy a munkáltatónál érvényes munkavédelmi szabályzat,
- a munkavédelmi szabályokról a fiatalok munkavállaló részére tájékoztatást kell adni.

Legális és munkaviszonyt eredményező lehetőség az **alkalmi munkavállalói könyvvvel** (AM könyv) történő foglalkoztatás. Ehhez ki kell váltani a lakóhely szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségénél az ún. alkalmi munkavállalói könyvet (ingyenesen kiváltható) ezzel ugyanazt a biztosítást kapja a munkavállaló, mint a "rendes" vagyis munkaszerződéssel munkaviszonyban állók. Alkalmi munkavállalói könyvvvel különböző ideig lehet dolgozni, egy adott munkáltatónál egymást követően öt napot, de egy hónapban maximum 15 napot, illetve az egy éven belüli munkanapok száma a 90 napot nem haladhatja meg.

Az is megengedett, hogy egy éven belül több munkáltatónál vállaljon valaki alkalmi munkákat, ebben az esetben, egy naptári évben legfeljebb 120 napot lehet vállalni.

Az AM könyvvvel való munkavégzés ideje legális munkaviszonyban töltött időnek számít, a munkáért kapott munkabért, a munkakört és a munkavégzés napját a könyvben fel kell tüntetni, a feleknek aláírni, tehát - minden legális.

Az egyszerűbb adminisztráció mellett a munkáltatót csak az a kötelezettség terheli, hogy ún. közteherjegyet váltson, a munkavégzés kezdetén az AM könyv kitöltse és a közteherjegyet beragassza (ezzel igazolja az elvégzett munkát).

Fontos tudni, hogy az AM könyv rovatait még a munkavégzés megkezdése előtt ki kell tölteni, majd a könyvet a munkavállalónak a munkavégzés idején is magánál kell tartania!

A nyári munkát végző diákok esetében leggyakoribb probléma a munkaszerződés nélküli munkavégzés. Sok munkáltató, bízva abban, hogy „megússza” munkaügyi ellenőrzés nélkül, szívesen foglalkoztatja a fiatalokat munkaszerződés nélkül, hiszen ebben az esetben nem kell megfizetni a munkabér utáni adót, járulékokat.

Írásba foglalt munkaszerződés nélkül azonban nincs semmiféle garancia arra, hogy a munkavállaló a hónap végén ténylegesen meg is kapja a munkabért, illetve hogy esélye legyen egy esetleges munkaügyi perben.

### **A munkaviszonyból származó igények érvényesítése**

Amennyiben a munkáltató a munkavégzés során nem tartja be a munkavállalókkal szemben a jogszabály szerinti kötelezettségeit, természetesen munkaügyi bírósághoz lehet fordulni (e perek azonban óhatatlanul hosszabb ideig eltartanak és a fiatalok általában nem rendelkeznek olyan jártassággal, hogy érdekeiket megfelelően érvényesíteni tudja).

Ugyancsak lehetőség nyílik rá és gyorsabb jogorvoslást is jelenthet, ha bejelentést tesz az illetékes munkaügyi felügyelőséghez. A munkaviszonnyal kapcsolatos bejelentés esetén felügyelőink helyszíni ellenőrzést tartanak, és szabálytalanság megállapítása esetén kötelezhetik a munkáltatót a szabálytalanság megszüntetésére és ilyenkor többnyire munkaügyi bírság megfizetésére is.

A munkabért fiatalok esetében is az általános szabályok szerint terhelik a levonások, tehát személyi jövedelemadó-előleget, társadalombiztosítási és nyugdíjjárulékot vonnak le.

Fiatal munkavállalók külföldön az adott ország szabályai szerint vállalhat munkát. Ezek a szabályok országonként eltérőek lehetnek. Az Európai Unión belül külön irányelv szabályozza a fiatalok munkavállalók védelmét, ezért az unió országaiban jelentős eltérések nincsenek.

Végezetül ki kell emelni, hogy a magyar foglalkoztatási gyakorlatban nem igazán elterjedt az egy – két hónapos nyári diákmunka ideje alatt a munkavállaló által „kitermelt” és őt megillető szabadság kiadása, de a megváltása sem. A szabadság kérdésére azért is hívjuk fel elsősorban a fiatal munkavállalók figyelmét, mert arra a kettő, vagy négy napra járó összeg, ami a ki nem adott szabadságok ellenértékeként illeti meg őket még a napi minimálbér (3.290.-Ft) alkalmazása esetén is olyan jövedelem, amit egyetlen diák sem hagyhat a munkáltatója zsebében.

### **Az idénymunka szabályai**

A nyári mezőgazdasági munkák kezdetével fokozottabban a figyelem középpontjába kerülnek az idénymunka szabályai. Az idénymunka azonban – bár jellegében valóban kötődik ehhez – jóval szélesebb kört ölel fel.

#### **Az idénymunka fogalma**

Az idénymunka – a törvényi megfogalmazás szerint – *az olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik* [Mt. 117. § (1) bek. j) pont]. Kollektív szerződés az idénymunka fogalmát ettől eltérően is definiálhatja.

Az adott munkakörbe tartozó munkavégzési feladatok idényjellege csak az összes körülmény alapos vizsgálata alapján minősíthető. A tevékenység akkor nevezhető idénymunkának, ha az elvégzendő feladat objektív okok miatt csak **az év egy meghatározott időpontjában**, időszakában végezhető el. Fontos hangsúlyozni az objektív elem meglétét; ez az objektív elem általában természeti okra vezethető vissza. Amennyiben a munkavégzés periodikus jellege részben vagy egészben a munkaszervezés körülményeitől, a megrendelői igények változásaitól függ, a munkavégzés nem minősíthető idénymunkának. Az idénymunka értelmezése során lényeges, hogy a szezonális jelleget valóban az objektív körülmények alapozzák meg és ne esetleges munkatorlódás, rossz munkaszervezés vagy egyéb gazdasági körülmény.

A munkavégzés tehát *csak abban az esetben minősíthető idénymunkának, ha az adott áru vagy szolgáltatás természetéből fakadó objektív körülmények miatt az év meghatározott időszakában (időpontjában) a munkavégzés mennyisége jelentős mértékben megnő, vagy kizárólag ebben az időszakban (időpontban) végezhető el.*

#### **Idénymunka a mezőgazdaságban**

Tipikusan ez jellemző a mezőgazdasági munkálatokra, amikor a munkavégzés idényjellegét a termelés biológiai, természeti adottságai határozzák meg.

A mezőgazdasági munkák esetében is mindig egyedileg kell vizsgálni a munkák idényjellegét. Az idénymunka minősítése esetében itt is mindenkor az adott – a munkáltatótól és a munkavégzés körülményeitől független – objektív okokat kell vizsgálni. Ha az idény elmúlik, és a munkavállalót más munkakörben foglalkoztatják, erre a munkakörre már a szigorúbb szabályokat kell alkalmazni. Ha pl. a munkáltató a mezőgazdasági termények szüretelésén, betakarításán kívül terményfeldolgozást is végez, vagy félkész terméket állít elő, ez a tevékenység már nem minősíthető automatikusan idénymunkának, ha nem áll fenn olyan

(munkáltatótól és munkaszervezési körülményektől független) objektív ok, amely megalapozná a munkavégzés mértékének jelentős növelését (pl. az áru romlandósága).

Más a helyzet azonban az állattenyésztés, -feldolgozás körében. E tevékenységek nem minősíthetők idénymunkának, miután a rendelkezésre álló technológiáknak köszönhetően már az év egészében folytathatók – függetlenül a piaci kereslet szezonális változásaitól.

### **Idénymunka az építőiparban**

Sajátos a helyzet az építőipar területén. Az út- és közműhálózat építése, az építőipari tevékenység – a gyártástechnológia sajátosságaiból adódóan – idénymunka jelleget ölthet (akár a nagy meleg, akár a fagypont alatti hőmérséklet miatt). Mindezen tevékenységek esetében azonban az idénymunka-jelleg minősítését egyedileg lehet csupán meghatározni.

### **Idénymunka a kollektív szerződés felhatalmazása alapján**

Mint említettük, a munkajogi szabályozás megengedi, hogy kollektív szerződés eltérően határozza meg az idénymunka fogalmát. Az Mt. 117. § (1) bekezdésének j) pontjában meghatározott feltételektől azonban csak annyiban térhet el a kollektív szerződés, hogy a munka idényjellegét **más objektív ismérvvvel jelöli meg**. Az idényjelleg azonban mindez nem érinti; a szabályozás tehát nem nyújt lehetőséget korlátlan eltérésre. Az adott munkakörbe tartozó munkavégzési feladatok esetében vizsgálni kell egyúttal az egyes tevékenységek egymáshoz való kapcsolódását, egymásra épülését is (ily módon például – az eset összes körülményeit vizsgálva – adott esetben az épületgépészeti tevékenység (mely egyébként általában az év bármely szakaszában végezhető) is ölthet idénymunka jelleget, amennyiben a hozzá szorosan kapcsolódó építőipari tevékenység idényjellegű.

### **Az idénymunkára vonatkozó eltérő szabályok**

Az idénymunka sajátosságaira tekintettel az általában szigorú, a munkavállalókat védő rendelkezésektől a munkajogi szabályok eltérést engedélyeznek, a tevékenység hatékony ellátása érdekében. Ezeket az eltérő szabályokat elsősorban kollektív szerződésben kell rendezni. A továbbiakban ezekre az eltérő szabályokra térünk ki.

1. Általános szabály szerint **éjszakai munkának** minősül a huszonkét és hat óra között teljesített munkavégzés. Idénymunka esetében – *kizárólag kollektív szerződés alapján* - az éjszakai munkának minősülő időszak hét óránál nem lehet rövidebb, és ebbe a huszonnégy és öt óra közötti időtartamot bele kell számítani.
2. Idénymunka esetén a **napi munkaidő** legfeljebb négyhavi, illetve tizenhat heti munkaidőkeretben is meghatározható. *Kollektív szerződés* az idénymunkát is végző munkavállaló esetében legfeljebb éves, illetve 52 heti munkaidőkeretet is megállapíthat [Mt. 118. § (1) bek. b) pont, (3) bek.].
3. Általános szabály szerint a munkavállaló részére napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra **pihenőidőt** kell biztosítani. *Kollektív szerződés* idénymunka esetén ezt a szabályt úgy módosíthatja, hogy legalább nyolc óra pihenőidőt kell biztosítani [Mt. 123. § (2) bek. d) pont]. (A felek megállapodása ilyen eltérést nem írhat elő.)
4. Amennyiben a munkáltató munkaidőkeretet alkalmaz, idénymunka esetében a **pihenőnapok** helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő is biztosítható (ebbe azonban havonta legalább egy alkalommal a vasárnapnak is bele kell esnie). *A felek megállapodása* alapján a pihenőnap legfeljebb kéthavonta, *kollektív szerződés* esetén legfeljebb hathavonta részben vagy egészben összevontan is kiadható (Mt. 124. §).

5. Idénymunka esetén vasárnapi, rendes munkaidőben történő munkavégzés is elrendelhető. Ugyancsak eltérési lehetőség nyílik a kollektív szerződésben az alól a szabály alól, hogy hat nap munkavégzést követően egy pihenőnap biztosítása kötelező. Nem kötelező továbbá vasárnapi munkavégzés esetén az ezt közvetlenül megelőző szombati napra pihenőnap biztosítása (Mt. 124/A. §).

### **Megbízási szerződés alkalmazási lehetőségei**

Munkaügyi ellenőrzés esetén az OMMF területi szervei a hatósági ellenőrzés során megállapított körülmények alapján minősítik a munkavégzés alapjául szolgáló jogviszonyokat. Az Mt. 75/A. § (2) bekezdésben foglalt jogszabályi rendelkezések értelmében a szerződés típusát elnevezésétől függetlenül, az eset összes körülményére - így különösen a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira, a szerződés megkötésekor, illetve a munkavégzés során tett jognyilatkozataira, a tényleges munkavégzés jellegére, a 102-104. §-okban meghatározott jogokra és kötelezettségekre - tekintettel kell megítélni, illetve megállapítani. A munkavégzésre irányuló polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását egyedi jelleggel, a jogviszony tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával lehet elvégezni.

A jogviszony alapján ellátandó tevékenység jellege és feltételei határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre mely jogviszony választható meg. A nyári rövid időtartamú (pl. néhány órás) munkafeladatok elvégzésére jogszerűen köthető megbízási szerződés, ha annak feltételei maradéktalanul fennállnak. Mindig az adott eset alapján állapítható meg, hogy az ellátandó tevékenység önállótlan, függő munkaként jelenik meg (ez esetben munkaviszonyról van szó), vagy a megbízás jellemzői valósulnak meg. Megbízási jogviszony alapján a megbízott kötelezettséget vállal a megbízó által rábízott ügy megfelelő gondossággal történő ellátására, ennek érdekében tevékenység kifejtésére. A megbízást a megbízó utasításai szerint és érdekében megfelelően kell teljesíteni, de nincs olyan függőségi viszony, mint munkaviszony esetén. Ha hierarchikus alá-fölérendeltség valósul meg a felek között, mely például a vezető, vagy megbízott munkavállaló napi rendszerességgel történő ellenőrzésében nyilvánul meg akkor az egyoldalú irányítási és utasítási jogkör fennállását jelzi. Amennyiben mellérendeltség áll fenn, szükségtelen a feladatok napi meghatározása, ellenőrzése.

Megbízási jogviszony esetén a megbízás ellátásáért jár az előre meghatározott jövedelem, nem bizonyos óraszámú munkavégzés ellenértékeként jelent meg kifizetendő összeg. Megbízás esetén a munkára fordított időt egyénileg, egymástól függetlenül saját maguk határozzák volna meg a megbízottak. A munkaviszony fennállását támaszthatja alá az a tény is, hogy a dolgozók a munkáltató által biztosított nyersanyag és munkaeszköz igénybevételével végzik munkájukat.

Fel kell hívni azonban a figyelmet arra, hogy a felek polgári jogi szerződéskötésre utaló egyező magatartása esetén is megállapítható a munkaviszony fennállása, ebben az esetben a felek egyező akarata sem vonhatja ki a jogviszonyt a munkajog hatálya alól. A szerződéseket ugyanis valóságos tartalmuk szerint kell megítélni. Azok a szerződések tehát, amelyek megjelenésükben nem a valós szerződési akaratot hordozzák, színlelt szerződésnek minősülnek és semmisnek tekintendők. Ilyen esetben a feltárt tényállás alapján a munkaügyi felügyelők jogosultak a felek közötti jogviszony minősítésére. Ez a jog magában foglalja a foglalkoztatói, illetve munkavállalói minőség megállapítását is.