Az OMMF 2010. április és május havi Munkaügyi Hírlevele

Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény (Eftv.) végrehajtásával kapcsolatos gyakorlati kérdések

1. Mi a teendő az AM könyvekkel?

Az alkalmi munkavállalói könyveket 2010. március 31-ig lehetett használni.

A 2010. március 31-ig létesített, és 2010. március 31-én még fennálló alkalmi munkavállalói könyvvel létesített munkaviszonyra - annak megszűnéséig – az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. tv. (a továbbiakban: Alk. tv.) 2010. március 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni. Az Alk. tv. alapján kiadott alkalmi munkavállalói könyvek **új alkalmi foglalkoztatás létesítésére és a közterhek lerovására 2010. április 1-jét követően nem alkalmazhatók**. Az alkalmi munkavállalói könyvek a 2010. március 31-éig fennállt munkaviszonyok fennállásának igazolására azonban a fenti időpontot követően is felhasználhatók. Az alkalmi munkavállalói könyveket **2010. július 31-éig kell leadni a munkaügyi központok területileg illetékes kirendeltségein.**

2. Szabályos volt-e az a munkáltatói eljárás, amikor március 31-én egybefüggő öt napra töltötte ki az AM könyvet, s ha igen milyen szabályokat kell alkalmazni a foglalkoztatásra április 1-jétől?

A **2010. március 31-én** fennálló alkalmi munkavállalói könyvvel létesített munkaviszonyra – annak megszűnéséig – az Alk.tv. 2010. március 31-én hatályos szabályait kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy ha legkésőbb 2010. március 31-én egybefüggő öt napra kitöltötte a munkáltató az AM könyvet, akkor április 4-ig az így létesített jogviszonyra az Alk. tv. szabályait kellett alkalmazni.

3. Visszaválthatók-e a fel nem használt közteherjegyek és hogyan?

A fel nem használt közteherjegyek értékének visszatérítését a közteherjegyek benyújtásával, valamint a vásárlását igazoló számla vagy egyéb okirat bemutatásával az erre a célra rendszeresítésre kerülő nyomtatványon, személyesen vagy postai úton lehet kérni az állami adóhatóságtól 2010. szeptember 30-ig. A határidő jogvesztő.

4. Mely esetekben lehet alkalmazni az egyszerűsített foglalkoztatást?

Az Eftv. 1. § (1) bekezdése kimondja, hogy **egyszerűsített foglalkoztatás**

- természetes személy munkáltató által kizárólag háztartási munkára,
- kiemelkedően közhasznú szervezetnek minősülő munkáltató által,
- mezőgazdasági, továbbá idegenforgalmi idénymunkára vagy
- alkalmi munkára

létesíthető.

5. Az Eft-ben nevesített esetekben kizárólag egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazhatók a munkavállalók?

Nem. Változatlanul mód van arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló ezekben a foglalkoztatási formákban is a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt: vagyis írásba foglalt munkaszerződéssel, határozatlan vagy határozott időtartamra, a munkaviszony létesítésének, megszüntetésének az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 16. § (4) bekezdése szerinti bejelentési kötelezettsége mellett.

6. Az Mt. mely előírásait nem lehet alkalmazni egyszerűsített foglalkoztatás esetén?

- a munkaviszony időtartamára vonatkozó 79. § (4) és (6)-(7) bekezdését,
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó 83-83/A. §-át,
- a munkaszerződés módosítására vonatkozó 84-84/A. §-át,
- a munkáltató jogállásváltozására vonatkozó 86. § *d)* pontját, valamint 86/A-86/E. §-át,
- a kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó 105-106/B. §-át,
- az egyéb hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó 109. §-át,
- a munkaidőre vonatkozó szabályai közül a 117/A. §-át,
- a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzéssel való teljesítésére vonatkozó 150. §-át,
- a vezető állású munkavállalókra vonatkozó X. fejezetét,
- a távmunkavégzésre vonatkozó X/A. fejezetét,
- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó XI. fejezetét, valamint
- a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló XII. fejezetét.

7. Mit kell háztartási munkának tekinteni?

Háztartási munkának kell tekinteni a magánszemély által, kizárólag
- saját maga és háztartásában vele együtt élő személyek,
- közeli hozzátartozói

mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítása céljából létesített munkaviszonyt, amely határozott és határozatlan időre is létesíthető.

A tevékenység oldaláról a háztartási munka köre ugyancsak behatárolt, kizárólag a mindennapi élethez szükséges feltételek biztosítására irányulhat. Ilyenek elsősorban: takarítás, főzés, ápolás, gondozás, a háztartás körül szokásos munkák. Bár a jogszabály nem határozza meg egzakt módon a háztartási munka körét, a tevékenység álláspontunk szerint az ingatlan határáig (lakás ajtaja, ingatlan kerítése, telekhatára) terjedhet. Nem tartoznak azonban a háztartási munka körébe a lakás, ingatlan műszaki karbantartásával kapcsolatos feladatok (tetőjavítás, vízvezeték-szerelés, festés-mázolás stb.).

8. Ki minősül közeli hozzátartozónak?

***Az Mt. 139. § (2) bekezdése alapján közeli hozzátartozó**: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.*
2010. május 1-jétől a közeli hozzátartozó fogalma módosul (2010. évi XV. törvény 13. §. (5) bekezdése alapján). ***Közeli hozzátartozó**: a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyenesági rokon, az örökbefogadott gyermek, a házastársnak, a bejegyzett élettársnak a gyermeke, az örökbefogadó szülő, a szülő házastársa, bejegyzett élettársa és a testvér.*

9. Milyen munkaügyi szabályokat kell betartani a háztartási munkák esetében?

- A munkaszerződést főszabály szerint írásba kell foglalni. Nem kell ugyanakkor írásba foglalni a munkaszerződést, ha a munkavégzés 5 napnál rövidebb időtartamra történik.
- Az Eftv. szerinti jelenléti ívet nem kell vezetni (abban az esetben sem, ha a munkaszerződést nem kell írásba foglalni).
- Ugyancsak nem kell vezetni az Mt. 140/A. §-a szerinti munkaidő-nyilvántartást.
- A munkáltató az Mt. 76. § (7)-(8) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét szóban is teljesítheti.
- A munkaviszonyt az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó általános szabály szerint **be kell jelenteni az APEH részére**.
- Harmadik országbeli állampolgár háztartási munka keretében foglalkoztatható.
- Nem foglalkoztatható ugyanakkor az Mt. 139. § (2) bekezdése szerinti közeli hozzátartozó.
- A háztartási munka esetében a jogviszony létesítésére vonatkozó időbeli korlátozás nem érvényesül.

10. Az Mt. mely előírásait nem lehet alkalmazni háztartási munka esetén?

- a munkaviszony időtartamára vonatkozó 79. § (4) és (6)-(7) bekezdését,
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó 83-83/A. §-át,
- a munkaszerződés módosítására vonatkozó 84-84/A. §-át,
- a munkáltató jogállásváltozására vonatkozó 86. § *d)* pontját, valamint 86/A-86/E. §-át,
- a kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó 105-106/B. §-át,
- az egyéb hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó 109. §-át,
- a munkaidőre vonatkozó szabályai közül a 117/A. §-át,
- a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzéssel való teljesítésére vonatkozó 150. §-át,
- a vezető állású munkavállalókra vonatkozó X. fejezetét,
- a távmunka-végzésre vonatkozó X/A. fejezetét,
- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó XI. fejezetét, valamint
- a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló XII. fejezetét.
- nem létesíthető munkaviszony munkavállalóként a munkáltató Mt. 139. § (2) bekezdésében meghatározott közeli hozzátartozójával,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának a természetes személy munkáltatót kell tekinteni,
- a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó Mt. 76. § (7)-(8) bekezdését és 76/A-76/B. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a tájékoztatás szóban is teljesíthető,
- nem alkalmazható az Mt. munkáltatói jogutódlásra vonatkozó 85/A-85/B. §-a,
- nem kell alkalmazni az Mt. munkáltatói kötelezettségre vonatkozó 102. § (2) bekezdését,
- nem kell alkalmazni az Mt. munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó 140/A. §-át,
- nem alkalmazható az Mt. teljesítménybérről szóló 143-143/A. §-a,
- nem alkalmazható az Mt. leltárhiányért való felelősségre vonatkozó 170-170/D. §-a.

11. Mely munkáltatók minősülnek kiemelkedően közhasznú szervezetnek?

A közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény alapján kiemelkedően közhasznú szervezet lehet

- társadalmi szervezet (kivéve a biztosító egyesületet, a politikai pártot, a munkáltatói és munkavállaló érdekképviseleti szervezetet),
- alapítvány,
- közalapítvány,
- köztestület (ha a létrehozásáról szóló törvény lehetővé teszi),
- országos sportági szakszövetség,
- nonprofit gazdasági társaság.

A kiemelkedően közhasznú jogállását a szervezet az ekként történő nyilvántartásba vétellel szerzi meg.

12. Milyen előírásokat kell betartania a kiemelkedően közhasznú szervezetnek az egyszerűsített foglalkoztatás során?

- A munkaszerződést főszabály szerint írásba kell foglalni. Nem kell ugyanakkor írásba foglalni a munkaszerződést, ha a munkavégzés 5 napnál rövidebb időtartamra történik.
- Az Eftv. szerinti jelenléti ívet, valamint az Mt. 140/A. §-a szerinti munkaidő-nyilvántartást vezetni kell.
- A munkáltató az Mt. 76. § (7)-(8) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségét írásban köteles teljesíteni.
- A munkaviszonyt az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó általános szabály szerint be kell jelenteni az APEH részére.
- Harmadik országbeli állampolgár egyszerűsített munka keretében nem foglalkoztatható.
- A kiemelten közhasznú szervezetnél végzett munka esetében időbeli korlátozás nem érvényesül, azonban – amint arra fentebb hivatkoztunk – ilyen foglalkoztatási forma csak a közhasznú szervezet által ellátott tevékenységre létesíthető.
- Az Eftv szerinti szabályozás időkorlátot kifejezetten nem állapít meg, ennek megfelelően a foglalkoztatás felső határát korlátlannak kell tekinteni.
- Miután e foglalkoztatási formára egyéb speciális szabály nem érvényesül, következésképpen valamennyi szabály esetében a főszabályt kell irányadónak tekintenünk (ez lényegét tekintve az alkalmi munka szabályait jelenti).
- Az Eftv. 4. §-a esetében is az Mt-től való eltérés általános szabályait kell alkalmazni (tehát itt nem érvényesülnek az alkalmi munkára vonatkozó speciális eltérések).

13. Mi minősül mezőgazdasági idénymunkának?

- a növénytermesztési,
- erdőgazdálkodási,
- állattenyésztési,
- halászati

ágazatba tartozó 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, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony egybefüggő időtartama nem haladja meg a harmincegy napot, egy naptári éven belül pedig a kilencven napot.

14. Milyen szabályok vonatkoznak a mezőgazdasági idénymunkára?

- A munkaszerződést fő szabályként írásba kell foglalni. Nem kell írásba foglalni a munkaszerződést, ha a mezőgazdasági idénymunka 5 napnál rövidebb időtartamra jön létre.
- Az Eftv szerinti jelenléti ívet az általános szabályok szerint kell vezetni. Az Mt. szerinti jelenléti ívet vezetni kell.
- Az Mt. 76. § (7)-(8) bekezdés szerinti tájékoztatásra az általános szabályok az irányadóak.
- Az Eftv. 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint teljesített közteher előleg választásról szóló bejelentés egyben az Eftv. 16. § (2) bekezdésében foglaltak szerinti bejelentésnek is minősül.

15. Mi minősül növénytermesztési idénymunkának?

A külön jogszabályban meghatározott egyes növénytermesztési termékek termelésével összefüggő mezőgazdasági idénymunka és a megtermelt növénytermesztési terméknek a munkáltató saját gazdasága területén történő anyagmozgatása, csomagolása.

A törvény tehát a növénytermesztési idénymunkát a mezőgazdasági idénymunkán belül elkülönítetten kezeli, bizonyos tekintetben kedvezőbb szabályokat állapít meg. A növénytermesztési munkákkal kapcsolatos alapvető szabályokat *az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2009. évi CLII. törvény növénytermesztési idénymunkára vonatkozó egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 88/2010 (III. 26.) Korm. rendelet* állapítja meg.

A Korm. rendelet alapján a növénytermesztési idénymunka körébe tartozik:

- gyümölcstermesztés (bogyósok, csonthéjasok, almaterméSűek, héjasok),
- zöldségtermesztés
  - zöldséghajtatás (A fedett területen való növénytermesztés – pl. üvegház, fólia, gombatermesztés)
  - intenzív szabadföldi zöldségtermesztés,
- szőlőművelés,
- dohánytermesztés,
- vetőmag termesztés.

16. Mi minősül idegenforgalmi idénymunkának?

Az Eftv. 2. § 4. pontja alapján idegenforgalmi idénymunkának minősül:

> *a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka.*

A fenti meghatározásból következően nem minden olyan tevékenységgel kapcsolatban létesíthető e szabályok szerint egyszerűsített munkaviszony, hanem csupán a kereskedelemről szóló törvény által behatárolt körben (*kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatások*). A kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatások körét a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény 2. §-a határozza meg.

17. Mi minősül kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységnek?

- ***Idegenvezetői tevékenység***: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében a turisztikai szempontból jelentős értékeknek és egyéb látnivalóknak az azokat látogató személyek számára a helyszínen való részletes ismertetése és ehhez kapcsolódóan a látogatók számára nem ismert helyen való eligazodás érdekében általános tájékoztatás, illetve adott esetben segítség nyújtása
- ***Lovas szolgáltató tevékenység***: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében ló igénybevételével nyújtott, szabadidős, terápiás vagy oktatási célú szolgáltatás
- ***Szálláshely-szolgáltatás***: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében rendszerint nem huzamos jellegű, éjszakai ott-tartózkodást, pihenést is magában foglaló tartózkodás céljára szálláshely nyújtása és az ezzel közvetlenül összefüggő szolgáltatások nyújtása

- ***Tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység***: üzletszerű gazdasági tevékenység keretében éjszakai ott-tartózkodást, pihenést is magában foglaló tartózkodás céljára szolgáló szállás rendszeres időközönként ismétlődő, meghatározott, nem huzamos időtartamra történő használata jogának (üdülési jog) biztosítása
- ***Utazásszervezői tevékenység*:** üzletszerű gazdasági tevékenység keretében személyszállítási, szállás- és egyéb turisztikai szolgáltatások (így különösen étkezés, idegenvezetés, szórakoztató, illetve kulturális program) közül legalább kettőnek az együttesét tartalmazó szolgáltatás (a továbbiakban: utazási szolgáltatás) összeállítása és nyújtása
- ***Utazásközvetítői tevékenység*:** üzletszerű gazdasági tevékenység keretében utazási szolgáltatás nyújtására az utazásszervező megbízása alapján, annak nevében szerződések kötése

A szálláshely-szolgáltatások szempontjából ***szálláshelynek*** minősül a szálláshely-szolgáltatás folytatása céljából létesített vagy használt épület, önálló rendeltetési egységet képező épületrész vagy terület.

Ha a vendéglátás a szálláshely-szolgáltatási tevékenységhez igazodik, mint főtevékenységhez (pl. hotelben lévő étterem felszolgálója), akkor az az Eftv. hatálya alá sorolható.

A fentiek figyelembevételével nem tartozik viszont a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatások közé például:

- az idegenforgalmi helyeken végzett kereskedelmi tevékenység, piaci árusítási tevékenység,
- vásári tevékenység (a vásár olyan épület, épületegyüttes vagy terület, ahol rendszerint többen folytatnak idényjellegű vagy meghatározott eseményekhez, naptári napokhoz kötődő eseti jellegű kiskereskedelmi tevékenységet);
- vendéglátás (kész- vagy helyben készített ételek, italok jellemzően helyben fogyasztás céljából történő forgalmazása, ideértve az azzal összefüggő szórakoztató és egyéb szolgáltató tevékenységet is).

18. Milyen szabályok vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó idegenforgalmi idénymunkára?

- A munkaszerződést fő szabályként írásba kell foglalni. Nem kell írásba foglalni a munkaszerződést, az idegenforgalmi idénymunka 5 napnál rövidebb időtartamra jön létre.
- Az Eftv szerinti jelenléti ívet az általános szabályok szerint kell vezetni. Az Mt. szerinti jelenléti ívet vezetni kell. Az Mt. 76. § (7)-(8) bekezdés szerinti tájékoztatásra az általános szabályok az irányadóak.
- Harmadik országbeli állampolgár egyszerűsített foglalkoztatás keretében nem foglalkoztatható. A tevékenységre speciális korlátozások nem vonatkoznak.

- Az idegenforgalmi idénymunka esetén – indokolt esetben – vizsgálni szükséges azt is, hogy a munkáltató (munkavállaló) rendelkezik-e a tevékenység folytatásához szükséges jogosultsággal, engedéllyel.
- A kereskedelmi törvény értelmében pl. idegenvezető tevékenységet az folytathat, aki az ehhez szükséges idegenvezetői szakképesítéssel rendelkezik, a tevékenység folytatására irányuló szándékát a kereskedelmi hatóság részére be kell jelentenie. (A hatóság a nyilvántartásba vételről hatósági igazolványt állít ki.) Ugyancsak korlátozza a törvény az egyes tevékenységek folytatásának feltételeit.
- Az idegenforgalmi idénymunka esetében az idénymunka-jelleg meghatározására megfelelően irányadóak a mezőgazdasági, növénytermesztési idénymunka esetében mondottak. Az idényjellegű foglalkoztatás értelemszerűen az adott földrajzi területre irányadó turisztikai idényhez igazodik (nyár, sielési időszak). Az idegenforgalmi idénymunka esetében ugyancsak irányadóak az Mt-nek az idénymunkára vonatkozó szabályai.

19. Milyen munkákat értünk alkalmi munka alatt? Foglalkoztatható-e az építőiparban, vagyonvédelemben munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatás keretében?

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony alkalmi munkára is (az építőiparban, vagyonvédelemben stb), ha a munkáltató a munkavállalót legfeljebb öt egymást követő naptári napig, egy naptári hónapon belül legfeljebb 15 naptári napig, illetve egy naptári éven belül legfeljebb 90 naptári napig foglalkoztatja. A foglalkoztatás ilyen esetben csak és kizárólag határozott időtartamra szólhat.

Alkalmi munka elsősorban azokban a foglalkozási ágakban létesíthető, amelyek nem tartoznak a kedvezményezett foglalkozási ágakhoz. Természetesen nem zárható ki ugyanakkor, hogy akár a mezőgazdaság, akár az idegenforgalom területén e szabályok szerint létesítsenek alkalmi munkaviszonyt. Ugyanígy létesíthető alkalmi munka a háztartás körüli, azonban a háztartási munka körébe nem sorolható tevékenységekre.

20. Milyen munkaügyi szabályokat kell betartani az alkalmi munka esetében?

- A munkaszerződést fő szabályként írásba kell foglalni.
- Nem kell írásba foglalni a munkaszerződést, ha az alkalmi foglalkoztatás - 5 napnál rövidebb időtartamra kötik,
- Az Eftv szerinti jelenléti ívet az általános szabályok szerint kell vezetni.
- Nem kell vezetni az Mt. szerinti jelenléti ívet.
- Az Mt. 76. § (7)-(8) bekezdés szerinti tájékoztatásra az általános szabályok az irányadóak, azzal, hogy tájékoztatási kötelezettségét a munkáltató szóban is teljesítheti.
- Alkalmi munka keretében harmadik országbeli állampolgár nem foglalkoztatható

21. Az Mt. mely előírásait nem lehet alkalmazni alkalmi munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás esetén?

- a munkaviszony időtartamára vonatkozó 79. § (4) és (6)-(7) bekezdését,
- a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó 83-83/A. §-át,
- a munkaszerződés módosítására vonatkozó 84-84/A. §-át,
- a munkáltató jogállásváltozására vonatkozó 86. § *d)* pontját, valamint 86/A-86/E. §-át,
- a kiküldetésre, kirendelésre, más munkáltatónál történő munkavégzésre vonatkozó 105-106/B. §-át,
- az egyéb hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó 109. §-át,
- a munkaidőre vonatkozó szabályai közül a 117/A. §-át,
- a foglalkoztatási kötelezettségnek a munkavállaló más munkáltatónál történő munkavégzéssel való teljesítésére vonatkozó 150. §-át,
- a vezető állású munkavállalókra vonatkozó X. fejezetét,
- a távmunkavégzésre vonatkozó X/A. fejezetét,
- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó XI. fejezetét, valamint
- a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezésekről szóló XII. fejezetét.
- nem létesíthető munkaviszony munkavállalóként a munkáltató Mt. 139. § (2) bekezdésében meghatározott közeli hozzátartozójával,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójának a természetes személy munkáltatót kell tekinteni,
- a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó Mt. 76. § (7)-(8) bekezdését és 76/A-76/B. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a tájékoztatás szóban is teljesíthető,

- nem alkalmazható az Mt. munkáltatói jogutódlásra vonatkozó 85/A-85/B. §-

a,
- nem kell alkalmazni az Mt. munkáltatói kötelezettségre vonatkozó 102. § (2) bekezdését,
- nem kell alkalmazni az Mt. munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó 140/A. §-át,
- nem alkalmazható az Mt. teljesítménybérről szóló 143-143/A. §-a,
- nem alkalmazható az Mt. leltárhiányért való felelősségre vonatkozó 170-170/D. §-a.
- nem kell alkalmazni az Mt. betegszabadságra, egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó 137-140. §-át,
- a munkaidő-beosztás az Mt. 119. §-ától eltérően az egybefüggő munkavégzés első napján is közölhető,
- a munkáltató munkaidőkeret hiányában is elrendelhet az Mt. 120. §-a szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztást.

22. Mely esetekben nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony?

- Olyan felek között, **akik között a szerződés megkötésekor már Mt. szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn.**
- **Ha a munkaviszony nem egyszerűsített foglalkoztatás céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak érdekében,** hogy a munkáltató a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztassa.
- Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a **köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 1. §-ában, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására**.
- **A harmadik országbeli állampolgárok** beutazásáról és tartózkodásáról szóló **2007. évi II. törvény** 2. § a) pontja által meghatározott harmadik országbeli állampolgár - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével - kizárólag mezőgazdasági idénymunka, valamint a természetes személy munkáltató háztartásában végzett munka keretében foglalkoztatható egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony alapján.

23. Harmadik országbeli állampolgár milyen feltételek mellett foglalkoztatható egyszerűsített foglalkoztatás keretében?

A *harmadik országbeli állampolgárok* - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével - munkavállalási engedéllyel végezhetnek egyszerűsített foglalkoztatás keretében

- háztartási munkát,
- mezőgazdasági idénymunkát.

További feltétel az állami foglalkoztatási szerv által kiadott hatósági bizonyítvány, amely igazolja, hogy a harmadik országbeli állampolgár az állami foglalkoztatási szervet megkereste annak érdekében, hogy a jövőben egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében vállaljon munkát. A harmadik országbeli állampolgár kérelmét követően az állami foglalkoztatási szerv megkeresi az egészségbiztosítási szervet a társadalombiztosítási azonosító jel, valamint az állami adóhatóságot az adóazonosító jel kiadása érdekében.

24. Minden esetben írásba kell foglalni a munkaszerződést az egyszerűsített foglalkoztatásnál?

Nem.
Az 5 naptári napnál rövidebb határozott időre szóló munkaviszony létesítése esetén a munkaszerződés írásbeli megkötése **nem kötelező**, de a bejelentésre, illetve a jelenléti ívre vonatkozó, későbbiekben kifejtett rendelkezéseket ebben az esetben is alkalmazni kell.
Növénytermesztési idénymunka esetén további könnyítés, hogy a munkaszerződést **csak abban az esetben kell írásba foglalni, ha azt a munkavállaló kéri, illetve ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama a harminc napot meghaladja.**

25. Kinek kell bizonyítania azt, hogy a munkavállaló nem kérte a munkaszerződés írásba foglalását?

A munkaszerződés írásba foglalásának mellőzhetősége tekintetében a bizonyítási teher megoszlik. Arra, hogy az írásba foglalást a munkavállaló nem kérte, a munkáltató hivatkozhat. Ezért erre vonatkozó nyilatkozatot a tanúmeghallgatás során a munkavállalótól is be kell szerezni.

26. Minden esetben kell-e jelenléti ívet vezetnie a munkáltatónak?

Ha a munkaszerződést nem kell írásba foglalni, a munkáltató - kivéve a természetes személy munkáltatót a háztartási munkára létesített egyszerűsített foglalkoztatás vonatkozásában - az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalókról az Eftv. 2. számú melléklete szerinti alábbi **jelenléti ívet vezet, amelyet a munkavállaló a munkavégzés megkezdésekor és befejezésekor aláír.**

27. Milyen szabályok vonatkoznak a jelenléti ív vezetésére?

- **A jelenléti ív foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatnak minősül,** annak a munkavégzés megkezdéskor történő **aláírása tanúsítja a munkaviszony létrejöttét.**
- **jelenléti ívet a munkavállalónak a munkavégzés megkezdésekor és befejezésekor alá kell írnia**
- A munkáltató a jelenléti ív egy példányát a munkavégzés befejezésekor a munkavállalónak köteles átadni, a második példányt a tárgyévet követő ötödik év végéig köteles megőrizni.
- A jelenléti ív **szigorú számadású nyomtatvány.**

28. A jelenléti ív mellett kell-e munkaidő-nyilvántartást is vezetnie a munkáltatónak?

Nem.
Amennyiben a törvény szerint a jelenléti ív vezetése kötelező, a jelenléti ív szabályszerű kitöltése egyszersmind az Mt. 140/A. §-a szerinti munkaidő-nyilvántartási kötelezettség teljesítését is jelenti.

Az Eftv szerinti jelenléti ív tehát kettős funkciót tölt be:

- a jogviszony létrejöttét bizonyítja,
- a munkaidő adatokat is tartalmazza, és mint ilyen munkaidő nyilvántartására szolgáló szerepe is van.

29. Hol kell a jelenléti íveket tartani a munkavégzéskor?

A tárgyidőszakra (a korábbi napok adatait tartalmazóknak is) vonatkozó jelenléti íveknek a helyszínen kell lenni, mert pl. a napi pihenőidő nem ellenőrizhető a jelenléti ív hiányában. A „helyszínen tartott" munkaidő-nyilvántartás megítélése gondot okozhat a mobil munkahelyeken. Nyilvánvaló azonban, hogy a munkavégzés helyszíne ebben az esetben nem egyezik meg a telephellyel, így a munkáltató csak úgy tud eleget tenni ennek a követelménynek, ha a nyilvántartást (jelenléti ív) a munkát a helyszínen irányító munkavezető az ellenőrzést végzőnek **a helyszíni ellenőrzéskor** át tudja adni (pl. a helyszínen lévő teherautóból, konténerből, stb.).

A jelenléti ív és annak helyszíni fellelhetősége különösen az utólagos bejelentéshez kötött növénytermesztési idénymunka (és a rövid, maximum 4 napos egyszerűsített foglalkoztatás) esetén bír különös jelentőséggel.

30. Milyen speciális szabályok vonatkoznak a növénytermesztési idénymunka esetén a jelenléti ívre?

A Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatal, valamint a falugazdász hálózat gondoskodik a növénytermesztési idénymunka végzés főbb adatait tartalmazó, szigorú számadású nyomtatványként kezelendő jelenléti ív megfelelő példányszámban történő előállításáról és arról, hogy a foglalkoztatók ahhoz időben hozzájuthassanak

A jelenléti íven az Eftv. 2. sz. melléklete szerinti adatokon túl fel kell tüntetni az APEH által engedélyezett sorszámtartománynak megfelelő sorszámot, valamint a munkavállaló magánnyugdíjpénztári tagsági számát. Nyomtatványként nyomdai úton előre előállított jelenléti ív (továbbiakban: nyomtatvány) abban az esetben alkalmas szigorú számadású nyomtatványként történő azonosításra, ha a nyomtatvány előállítása az 10. §-ban meghatározott követelmények szerint történik, és a nyomtatvány beszerzője rendelkezik az 12. § (2) bekezdés szerinti tartalommal kibocsátott számlával.

A nyomtatvány nyomdai úton történő előállítása az APEH által a nyomtatvány előállítója részére előre kijelölt sorszámtartományban folyamatosan, az adott sorszámtartományba illeszkedő sorszám kihagyás és ismétlés nélküli felhasználásával történik.
A sorszámtartományt az APEH a nyomtatvány előállítójának írásos kérelmére jelöli ki. Az APEH a kijelölt sorszámtartományokat időszakos rendszerességgel – nyomtatvány-előállítónkénti és nyomtatvány-fajtánkénti bontásban – internetes honlapján közzéteszi. A nyomtatvány előállítója, forgalmazója kizárólag az e követelményeknek megfelelő nyomtatványt

értékesíthet. A nyomtatvány előállítója, forgalmazója köteles e tevékenységét az állami adóhatóságnak előzetesen bejelenteni, továbbá az általa értékesített nyomtatványt - a nyomtatvány értékesítéséről kibocsátott számla tőpéldánya alapján - sorszám szerint nyilvántartani.

A nyomtatványt előállítóként, forgalmazóként értékesítő adóalany köteles a nyomtatvány értékesítéséről kibocsátott számlán feltüntetni az értékesített nyomtatvány megnevezése mellett annak sorszámtartományát is az első sorszám(-tól) és az utolsó sorszám(-ig) megjelölésével, valamint a nyomtatvány beszerzőjének adószámát, vagy adóazonosítóját.

A munkáltatóval szemben a jelenléti ív vezetésével kapcsolatos szabályok megsértése miatt 2010. június 30-áig jogkövetkezmény nem alkalmazható, ha eddig az időpontig jelenléti ív vezetési kötelezettségét – a 8–12. §-ban foglaltaktól eltérően – az Eftv. 2. mellékletében foglaltak szerinti tartalmú, szigorú számadású nyomtatványnak nem minősülő okiraton teljesíti.

31. Kötelező-e egyszerűsített foglalkoztatás esetén is betartani a minimálbérre vonatkozó előírásokat?

Az egyszerűsített foglalkoztatás valamennyi formája esetében irányadóak a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009. (XII.21.) Kormr Rendelet, valamint a kiterjesztett hatályú kollektív szerződés szabályai.

32. Alkalmazható-e a teljesítménybérezés az egyszerűsített foglalkoztatásnál?

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében alkalmazható a **teljesítménybér**. Ugyanakkor az Eftv. 4. § (3)-(4) bekezdése **kizárja** a teljesítménybérezés szabályainak alkalmazását (Mt. 143-143/A. §) a **háztartási munka, valamint az alkalmi munka** esetén.

A teljesítménybérezés szabályai elsősorban a mezőgazdasági és növénytermesztési idénymunka esetén jutnak szerephez. E tekintetben felhívjuk arra a figyelmet, hogy a **teljesítménybérezés szabályait a munkavállalóval közölni** kell, azonban az akár naponként is eltérő lehet, amennyiben a munkaszerződést egy napra kötötték.

33. Mi a teendő akkor, ha a munkavállalót a munkáltató nem tudja foglalkoztatni pl. az időjárási körülmények miatt?

Amennyiben a munkavállaló hosszabb időtartamú munkaszerződés esetén, önhibáján kívül nem végez munkát, részére az állásidő szabályai szerint [Mt. 150. § (2) bek.] kell díjazást fizetni. Természetesen a munkáltatónak arra is van lehetősége, hogy a munkavállalót kijelentse azon az alapon, hogy a munkavégzés meghiúsult.

34. Kell-e a kifizetett munkabérről írásos elszámolást adni a munkavállalónak?

Az egyszerűsített foglalkoztatás esetében alkalmazni kell a munkabérről adandó elszámolásra vonatkozó szabályokat is (Mt. 160. §).

35. Megilleti-e szabadság az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalót?

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében az Eftv. **nem zárja ki a szabadság kiadására vonatkozó Mt. rendelkezéseket**. Ennek következtében az Mt. 131. §-ában meghatározott szabadság a munkavállaló részére jár (figyelembe véve a munkavállaló életkorát is!). Ugyancsak irányadó a fiatal munkavállalókra vonatkozóan az Mt. 132. § (1) bekezdése. A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezések kizárólag az alkalmi munka esetében nem értelmezhetőek, hiszen ebben az esetben pl. egy 45. életévét betöltött munkavállalónak az 5 napos alkalmi munka esetében egy nap szabadságot már ki kellene adni (vagy pénzben megváltani). Az alkalmi munka esetében az Eftv. 4. § (4) bekezdésének b) pontja kizárja a betegszabadságra és egyéb munkaidő-kedvezményre vonatkozó rendelkezések [Mt. 137-140. §]. E rendelkezésből értelemszerűen következik, hogy az egyéb egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében a munkavállaló részére ezeket biztosítani kell.

36. Alkalmazható-e munkaidőkeret az egyszerűsített foglalkoztatás esetén?

Az egyszerűsített foglalkoztatási formák esetében is az általános szabályok szerint érvényesülnek a munkaidő, pihenőidő szabályai. Természetesen munkaidőkeretben is foglalkoztathatók a munkavállalók.
Munkaidőkeret alkalmi munkánál pl. 5 napra történő határozott idejű munkaviszony létesítésénél merülhet fel, de ha 4 napra egyszerre jön létre alkalmi foglalkoztatás, majd 1 napra külön, ott nem vehetőek figyelembe a munkaidőkeret szabályai.

37. Hogyan teljesítheti a munkáltató a bejelentési kötelezettségét?

Egyszerűsített foglalkoztatás estén a munkáltatót az illetékes elsőfokú hatóság felé **a munkavégzés megkezdése előtt fennálló bejelentési kötelezettség** terheli az Eftv. 12.§ (1) bekezdése által meghatározott tartalommal (növénytermesztési idénymunka esetén a bejelentési kötelezettséget a tárgyhónapot követő hónap 12-éig kell teljesíteni).
A bejelentést **a munkáltató választása szerint**

- a központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül, elektronikusan kell megtenni (10T1041E jelű nyomtatvány),
- a háztartási munka, illetve a növénytermesztési idénymunka esetén azonban lehetőség van a telefonon történő bejelentésre is, a kormányzati ügyfélszolgálat 185-ös hívószámára.
- 2010. július 1-jétől valamennyi foglalkoztatási forma esetén SMS-ben is lehet majd teljesíteni a bejelentési kötelezettséget.

Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a munkaidő változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén - az adózás rendjéről szóló Art. általános szabályait kell alkalmazni.

Fontos megjegyezni, hogy a bejelentést abban az esetben is meg kell tenni, ha a feleknek a munkaszerződést nem kell írásba foglalni.

38. A bejelentésnek milyen adatokat kell tartalmaznia?

A bejelentésnek tartalmaznia kell:

a) a felek adatait
   - a munkáltató nevét (megnevezését), adóazonosító számát (adóazonosító jelét),
   - a munkavállaló természetes azonosító adatait, adóazonosító jelét és TAJ-számát (esetlegesen más EGT tagállamban fennálló biztosítási jogviszonyát),

b) a jogviszonnyal kapcsolatos következő adatokat:
   - a munkaviszony minőségét (háztartási munka, kiemelkedően közhasznú szervezetnél végzett munka, mezőgazdasági vagy idegenforgalmi idénymunka, alkalmi munka),
   - a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontja,
   - a munkaviszony esetleges szünetelésének időtartama,
   - a munkavégzés helye.

39. Milyen szabályok vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatás telefonon történő bejelentésére?

- A bejelentést a munkáltató vagy megbízottja teheti meg.
- A bejelentést az ügyfélszolgálat rögzíti (a bejelentésről hangfelvétel készül. Ezt követően elektronikus űrlapon rögzíti az APEH által előírt adatokat.
- A bejelentés befejezését követően tájékoztatja a bejelentőt a bejelentés (4) bekezdés szerinti regisztrációs számáról, majd a telefonbeszélgetés lezárást követően – amennyiben erre a bejelentő oldalán lehetőség van – SMS üzenetben is megküldi a bejelentő részére a regisztrációs számot, illetve a bejelentést továbbítja az APEH részére.
- Az ügyfél számára az APEH küld visszaigazolást. A regisztrációs szám nem csupán a bejelentés rögzítésére szolgál, hanem ennek közlésével kezdeményezhető (az ügyfélszolgálatnál) a korábban bejelentett egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó adatok változásának vagy törlésének a bejelentése.

40. Van-e lehetőség az adóhatóság felé tett bejelentés visszavonására és módosítására?

Igen van lehetőség a bejelentés visszavonására és módosítására.
Az adóhatóság felé tett bejelentés esetleges **visszavonására és módosítására** vonatkozó bejelentés határideje kétféle lehet:

- a munkaidő változását, illetve a munkavégzés meghiúsulását az Eftv. kifejezetten nevesíti – ebben a körben a változás-bejelentést az Art. általános szabályai szerint kell megtenni. Ez azt jelenti, hogy – az Art. 23. §-a alapján – a változásra vonatkozó bejelentést a változás bekövetkezésétől számított 15 napon belül kell teljesíteni.
- Amennyiben az előzőeken túl van változás valamely adatban, pl. a munkavégzési helyében vagy az egyszerűsített foglalkoztatás jellegében, akkor az erre vonatkozó bejelentést ugyancsak - a bejelentésre vonatkozó főszabályhoz hasonlóan – a munkavégzés megkezdése előtt kell teljesíteni.

41. Mely munkajogi rendelkezéseket jogosultak ellenőrizni a munkaügyi felügyelők az egyszerűsített foglalkoztatásnál?

A Met. 3. § (1) bekezdése szerinti ellenőrzési területeknek megfelelően – a munkaügyi felügyelő ellenőrizni jogosult:

- A munkaviszony létesítésére és annak bejelentésére vonatkozó szabályok korében – túl az alkalmi foglalkoztatásra vonatkozó alakiségi és bejelentési szabályainak ellenőrzésén vizsgálni kell a munkavállalás életkori feltételeinek meglétét. Ugyancsak kötelező (a háztartási munka kivételével) a munkavállaló írásbeli tájékoztatása.
- Az Eftv-ben egyes csoportokra meghatározott kivételekkel és eltérésekkel alkalmazandók a munkáltató nyilvántartási kötelezettségével kapcsolatos szabályok.
- Érvényesülnie kell az egyenlő bánásmód követelményének, a nőkre, fiatalokra és megváltozott munkaképességűekre vonatkozó szabályoknak.
- Az Eftv-ben meghatározott kivételekkel megfelelően alkalmazandók a munkaidőre, pihenőidőre, rendkívüli munkavégzésre, szabadságra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek. Így mindenekelőtt alkalmazandók a munkaidőkeret szabályai, a munkaidő napi, heti stb. mértékére vonatkozó szabályok, a két munkanap közötti pihenőidő szabályai, a munkaviszony hosszától függően a pihenőidő, szabadság biztosításának szabályai.
- Irányadóak a munkabérre, a munkabér védelmére, a kötelező legkisebb munkabérre és a garantált bérminimumra vonatkozó rendelkezések.
  A munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolással, valamint elszámolással kapcsolatos szabályok.

42. Mikor nem kell a munkáltatónak közterhet fizetnie?

A munkáltató nem fizet közterhet, ha

- a munkavállaló a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaira történő alkalmazásáról szóló közösségi rendelet, vagy a Magyar Köztársaság által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény (a továbbiakban: egyezmény) alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és
- az Eftv. 12. § (1) bekezdés c) pontja szerinti igazolással, vagy az egyezmény alapján kiállított, az egyezményben részes másik államban fennálló biztosítást tanúsító igazolással rendelkezik.

43. Hogyan történik a közterhek elszámolása?

Az adóhatóság közteher, illetőleg a befizetett közteherelőleg, illetve közteher-különbözet összegéből

- Magán-nyugdíjpénztári tagsággal nem rendelkező munkavállaló esetén 91,8%-ot, magán-nyugdíjpénztári tag esetén 69,9%-ot a Nyugdíjbiztosítási Alapnak,
- 21,9%-ot a munkavállaló magán-nyugdíjpénztárának,
- 1,4%-ot az Egészségbiztosítási Alapnak és
- 6,8%-ot a Munkaerő-piaci Alapnak

utal át.

Az átutalást naponta, ettől eltérően a magán-nyugdíjpénztárnak történő átutalás esetén a bevallás feldolgozását követően haladéktalanul kell teljesítenie.

44. Mit az a kedvezményes közteher, és mely esetekben fizethető?

A személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségnél az általános Szja. és Tbj. rendelkezéseket kell alkalmazni az alkalmi munka esetén.
A kifizetett nettó munkabér 30 %-ával megegyező összegű közterhet (kedvezményes közteher) kell fizetnie:

- háztartási munka esetén, ha a munkaviszony legfeljebb harmincegy napra jött létre, feltéve, hogy a tárgyhónapban ledolgozott napok száma a tíz munkanapot nem haladja meg, valamint
- idénymunka esetén.

A kedvezményes közteher megfizetésével nem terheli

a) a munkáltatót
- társadalombiztosítási járulék,
- szakképzési hozzájárulás és
- egészségügyi hozzájárulás, valamint
- az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,

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

45. Mely esetekben választható a közteherelőleg-fizetés?

Növénytermesztési idénymunka esetén választható, a tárgyév július 12-éig egy összegben közteherelőleget fizetés. A ténylegesen fizetendő közteher különbözetét a bevallással egyidejűleg kell megfizetni

A közteherelőleg-fizetés feltételei:

- munkáltató legfeljebb évi tízezer munkaórában alkalmaz munkavállalókat növénytermesztési idénymunka keretében,
- a munkáltató választását a foglalkoztatás megkezdése előtt, de legkésőbb tárgyév május 15-éig az állami adóhatóságnak bejelentse, a termőterület nagysága és a növénytermesztési termékek megjelölésével, valamint a mezőgazdasági vidékfejlesztési támogatási szerv által kiadott regisztrációs száma közlésével.

46. Hogyan kell kiszámítani a közteherelőleg alapját?

A közteherelőleg alapját a munkáltató által meghatározott termőterületre eső, a külön jogszabályban meghatározott, az adott növénytermesztési idénymunkára fajlagosan megállapított munkaidő-szükséglet és a munkavállalónak egyéb jövedelem hiányában kifizethető (nettó), külön jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabér, illetve - ha a munkavállalót megilleti - garantált bérminimum szorzataként kell meghatározni. A közteherelőleg összege a közteherelőleg-alap tizenkét százaléka.

47. Mikor kell megfizetni a befizetett közteherelőleg és a ténylegesen fizetendő közteher különbözetét?

A befizetett közteherelőleg és a ténylegesen fizetendő közteher különbözetét a munkáltatónak a bevallással egyidejűleg meg kell fizetnie, illetve a többletet a bevallással egyidejűleg - amennyiben külön jogszabály szerint igazolja, hogy a munka elvégzésére elháríthatatlan külső ok miatt nem került sor - visszaigényelheti, vagy nyilatkozata szerint az állami adóhatóságnál nyilvántartott más tartozásra átvezettetheti. Az adóhatóság a többletnek a munkáltatót terhelő köztartozás levonása után fennmaradó részét a bevallásra nyitva álló határidő utolsó napjától számított harminc napon belül utalja vissza.

48. Mi minősül elháríthatatlan oknak a növénytermesztési idénymunka esetén, s mi a teendő ennek bekövetkezése esetén?

Elháríthatatlan külső okként olyan különleges körülmény, cselekmény vagy esemény ismerhető el, amely előre nem látható, és amelynek következményeit az adott helyzetben elvárható gondosság tanúsítása esetén sem, vagy csak aránytalan áldozat árán lehetett volna elhárítani. Elháríthatatlan külső ok csak akkor fogadható el, ha azokat a munkáltató, vagy annak örököse, jogutódja hatósági bizonyítvánnyal vagy más hitelt érdemlő módon tudja bizonyítani.

Amennyiben az elháríthatatlan külső oknak minősülő esemény a mezőgazdasági üzem földterületét sújtó természeti csapás, vagy szélsőséges időjárási körülmény (földrengés, árvíz, szélvihar, aszály, belvíz, tüzeset, jégkár, fagykár stb.); folytán alakult ki, ezt a káresemény bekövetkezésének helye szerint illetékes Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatal területi szerve

igazolja. Az igazolásnak - amennyiben a kár mértéke parcellánként vagy földrészletenként, illetve alrészletenként eltérő, ennek megfelelően parcellánként, földrészletenként, illetve alrészletenként azonosítható módon - tartalmaznia kell a kár mértékét is.

Az elháríthatatlan külső ok fennállásáról szóló bejelentést a bevallással egyidejűleg a tárgyévet követő január 12-éig kell megküldeni az APEH-nak. A bejelentéshez mellékelni kell:

- az elháríthatatlan külső ok fennállását tanúsító igazolást, vagy
- az elháríthatatlan külső ok fennállásának igazolására jogosult hatóság, vagy más szerv által kiadott nyilatkozatot, amely tanúsítja, hogy az ügyfél a vonatkozó igazolás kiadása iránt a kérelmét benyújtotta.

49. Kell-e bevallást készítenie a munkáltatónak az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő adatokról?

A munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő adatokról havonta, a tárgyhót követő hó 12-éig ad bevallást.
Eltérő szabályok vonatkoznak az idénymunkára, illetve a háztartási munkát végző személy legfeljebb harmincegy napra kötött munkaszerződés alapján történő foglalkoztatására, ha a tárgyhónapban ledolgozott napok száma a tíz munkanapot nem haladja meg. Ez esetben - a bevallásra egyébként elektronikusan kötelezettek kivételével - a munkáltató választhatja azt, hogy bevallási kötelezettségét elektronikus úton vagy papír alapon évente egyszer, a tárgyévet követő év január 12-éig teljesíti.

50. Mikor kell, és mikor nem kell a természetes személynek a foglalkoztatásból származó jövedelemről bevallást benyújtania?

A természetes személy munkáltatónál háztartási munkát végző személy legfeljebb harmincegy napra kötött munkaszerződés alapján történő foglalkoztatása esetén (feltéve, hogy a tárgyhónapban ledolgozott napok száma a tíz munkanapot nem haladja meg), valamint a mezőgazdasági-, a növénytermesztési-, és idegenforgalmi idénymunka esetén a foglalkozásból származó jövedelemről a természetes személynek nem kell bevallást benyújtania, kivéve, ha:

- Külföldi személy vagy
- Egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme az adóévben a 840 ezer forintot meghaladja vagy
- Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme mellett az Szja. tv. Alkalmazásában adóterhet nem viselő járandóságnak minősülő

jövedelmén kívül más, az Szja. tv. Szerinti adóbevallási kötelezettség alá eső jövedelme is volt.

51. Milyen ellátásra szerez jogosultságot az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát végző munkavállaló?

A természetes személy munkáltatónál háztartási munkát végző személy legfeljebb harmincegy napra kötött munkaszerződés alapján történő foglalkoztatása esetén (a tárgyhónapban ledolgozott napok száma a tíz munkanapot nem haladja meg), valamint a mezőgazdasági-, a növénytermesztési- és idegenforgalmi idénymunka esetén alkalmazott személy nem minősül biztosítottnak, csak nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.
A nyugdíj és az álláskeresési ellátás számításának alapja az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelem összege.
A közösségi rendelet, illetve kétoldalú egyezmény alá tartozó személy (amikor is a munkáltató közteher fizetésére nem kötelezett) nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra nem szerez jogosultságot.

52. Természetes személy munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás bármely formáját választhatja?

Természetes személy munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás bármely formáját választhatja, nem csak a háztartási munkára létesíthet jogviszonyt Eftv. alapján (kiemelkedően közhasznú szervezet értelemszerűen kizárt).

53. Lehet-e folyamatosan, megszakítás nélkül foglalkoztatni? Pl. mezőgazdasági idénymunkában egybefüggő 31 napra, ill. növénytermesztési idénymunkára egybefüggő 90 napra létesíthető munkaviszony?

Lényegében ez egy határozott idejű munkaviszonynak minősül és mögöttes szabályként érvényesülnek a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó korlátozó szabályok. A 90 nap - egyebekben - a naptári évben létesíthető maximum, így 2010-ben a 90 napos felső korlátot arányosítva lehet csak figyelembe venni, mivel az Alk.tv. szabályai és annak az időkorlátokra vonatkozó előírásai 2010. március 31-ig hatályban voltak.

54. Alkalmi munka naptári napra létesíthető, a jogszabály a naptári nap kifejezést a többi foglalkoztatási nem során nem használja. Így pl. vendéglátás körébe tartozó munkavégzés esetén, ha a foglalkoztatás átnyúlik a következő napra, akkor egyik esetben egy napra, de a másik esetben már két napra kell jogviszonyt létesíteni?

Ha a napi munkaidő két naptári napot érint (áthúzódó), akkor – annak ellenére, hogy a törvény csak alkalmai munka esetén nevesít naptári napot – bejelenteni két napra kell bármely Eftv. szerinti foglalkoztatásnál. Ennek megfelelően számítandó pl. az éves – 90 napos - korlát „elfogyasztása” is, ami azt jelenti, hogy a két naptári napot érintő (áthúzódó) foglalkoztatás esetén két nappal kell csökkenteni az adott évben egyszerűsített foglalkoztatás szerinti munkavégzés lehetséges napjainak számát.

55. Növénytermesztési idénymunkánál, ha a munkavállaló kéri a szerződés írásba foglalását, akkor azt kötelező írásba foglalni. A munkavállaló ilyen irányú kérését a jogszabály más foglalkoztatási nemeknél nem írja elő - más foglalkoztatási nemben foglalkoztatott munkavállalóval szemben méltánytalan.

A törvény – ahogy a kérdés utal rá – az írásba foglalásra vonatkozó kérést – a növénytermesztési idénymunkán kívül - nem nevesíti. Az Eftv. 3. § (2) bekezdése csak arról rendelkezik, hogy öt naptári napnál rövidebb határozott időre szóló munkaviszony létesítése esetén a munkaszerződés *írásbeli megkötése* ***nem kötelező***. Így egyéb esetekben háttérszabályként az Mt. 6. §-a az irányadó, annak érdekében, hogy az Eftv. valamennyi foglalkoztatási formájában – megközelítőleg – azonos jogosultságokat biztosítson. E szerint a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat - ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik - alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. *A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként* ***nem kötelező***.

56. Jelenléti ívet a munkavégzés befejezésekor kell átadni, de mikor? Az adott munkanap végén mindig, vagy, ha a felek a jogviszonyt több napra létesítik, akkor elegendő-e annak a napnak a végén, mikor a munkavállaló utoljára dolgozik a munkáltatónál?

A jelenlét ív kétpéldányos (a szigorú számadású nyomtatvány megjelenéséig is), így azt a munkavégzés befejezésekor kell átadni a munkavállalónak. E tekintetben különbség van a naptári nap és a munkavégzés napja (ideje) között, ha a munkaidő áthúzódik egyik napról a másikra. Azaz, ha munkavégzés két naptári napot is érint, akkor az a bejelentés szempontjából két nap, de a munkavégzési idő és az átadandó jelenléti ív tekintetében csak egy nap.

57. 1-4 napig nem kötelező munkaszerződést kötni, csak jelenléti ívet vezetni. Lehet-e ekkor mégis munkaszerződést kötni és ez esetben kell-e jelenléti ív is?

Az Eftv. nem tiltja, hogy 1-4 napig terjedő (vagy növénytermesztési idénymunka esetén a 31 napnál rövidebb) munkaviszony esetén munkaszerződést kössenek. Az Eftv. 3. § (7) bekezdése alapján „ha munkaszerződés kötése nem kötelező (…) jelenléti ívet kell vezetni”. Mivel a munkaszerződésben ugyanazon tartalmi elemek találhatók meg, mint a jelenléti íven (Eftv. 1. és 2. melléklet) így, ha munkaszerződést az ellenőrzéskor felmutatnak, jelenléti ívet viszont nem, azt jogszerű joggyakorlatnak kell elfogadni 5 napnál rövidebb munkaviszony esetén is.

58. Megjelölhető-e az a munkaszerződésben, hogy a munkaviszony „2010. áprilisától október végéig összesen 90 napig tart”, majd csak 90 napra venné igénybe a munkáltató a munkavállalót, amikor az éppen aktuális munkák vannak?

Április elejétől október végéig összesen 7 hónap telik el. A fenti kérdés arra irányul, lehetséges-e kvázi keret-munkaszerződést kötni erre az időre, hiszen ezen időszak hossza az azonos felek közötti munkaviszonyra vonatkozó 90 napos (3 hónapos) felső időkorlátot meghaladja.

A válasz: nem, mivel ez ellentétes lenne általában a munkaviszony, továbbá speciálisan az idénymunkára, illetve alkalmi munkára létrejövő egyszerűsített

munkaviszony rendeltetésével. Az Eftv. fenti szabályai ugyanis abból indulnak ki, hogy azért lehetséges – az Mt. általános szabályai alkalmazása helyett – az Eftv. szabályait alkalmazni, mert a felmerülő munkafeladatok rövid időtartamú, határozott idejű munkavégzést kívánnak meg. Éppen ezért lehet – idénymunka és alkalmi munka esetén – kizárólag az Eftv-ben meghatározott időkeretek között, a tényleges munkavégzés időtartamára létesíteni, egyszerűsített módon a munkaviszonyt. Ahol az idényjelleg, illetve a pontszerű munkavégzés indokoltsága nem áll fenn, illetve a felek hosszabb időre akarnak egymással munkaviszonyt létrehozni, ott az Mt. általános szabályai szerint kell a munkaszerződést megkötni és ezen belül a munkaidő-beosztás szabályait alkalmazni.

A kérdés mögött az is megbújik, hogy idénymunka esetén a felsorolt ágazatokban továbbra is igénybe vehető a kedvezményes, a munkabér 30%-ának megfelelő közteher (alkalmi munka esetén ez eltörlésre került). A fentiek alapján az is egyértelmű, hogy olyan módon a munkáltató jogszerűen nem veheti igénybe a közteher-kedvezménnyel támogatott foglalkoztatás lehetőségét, hogy a munkaviszony időtartamát a kérdésben szereplő megoldással a maximális 90 napról 7 hónapra tolja ki.

59. Az Eftv. 4. §-a nem zárja ki az Mt. állásidőre, munkaszüneti napon történő munkavégzésre és szabadságra vonatkozó rendelkezéseit. Több esetben ezek gyakorlati alkalmazása nem feltétlenül bír tartalommal. (Alkalmi munka esetében pl. a szabadságkiadás)

Mivel a szabadságra, pihenőidőre való jogot uniós irányelv írja elő, az ezekhez való jogot nem lehet elvonni az egyszerűsített (ezen belül alkalmi) foglalkoztatásban részt vevő munkaviszonyban álló munkavállalóktól sem. Alkalmi munka esetén a munkaviszony egyfolytában legfeljebb 5 napig tarthat. Ha a szabadság szabályait erre az esetre alkalmazzuk, akkor az 5 napra meg kell állapítani az időarányos szabadságot. Az Mt. 131. § szerint pl. egy 45 éves munkavállaló 30 munkanap szabadságra jogosult egy évben, ennek az 5 napra eső időarányos része 0,41 nap. Az Mt. 133. § (2) bekezdése szerint, ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknap keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számít. Vagyis a példában szereplő esetben az alkalmi munkavállalót nem illeti meg szabadság. Ha viszont – pl. idénymunka esetén – jogosult a munkavállaló időarányos szabadságra, akkor az Mt. 134. § (2) bekezdése szerint kiadáskor a munkaviszony első három hónapjában a munkáltató nem köteles azt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni, azt a munkaviszony megszűnésekor pénzben kell megváltani.

Ami az állásidőre járó bér fizetését illeti: az Mt. 151. § (4) bekezdése értelmében „A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.” Az Eftv. 4. §-a szerint ezt egyszerűsített foglalkoztatás esetén is alkalmazni kell.

Egyebekben pedig lehet és kell alkalmazni az Mt. munkaidő-beosztással kapcsolatos szabályait is, így pl. azokat is, amelyek idénymunka esetén rugalmas munkaidő-beosztást tesznek lehetővé: így: Mt. 118/A. § (3) bek. d) pont: 52 heti munkaidőkeret KSZ-ben; 123. § (2) bek. d) pont: 11 helyett napi 8 óra pihenőidő előírása KSZ-ben, 124. § (3) bek. e) pont: 48 óra heti pihenőidő munkaidőkeret alkalmazása esetén; 124. § (5) bek. c) pont és (6) bek. c) pont: pihenőnapok összevont kiadása (kéthavonta a felek megállapodása alapján, KSZ esetén pedig a munkaidőkeret végén), 124. § (7) bek.: KSZ esetén a hat nap utáni egy pihenőnap szabályától való eltérés; 124/A. § (1) bek. b) pont: vasárnap rendes munkaidőben való munkavégzés lehetősége, 124/A. § (3) bek.: havi egy vasárnap pihenőnapként való kiadásától való eltérés KSZ esetén; 124/A. § (4) bek.: vasárnapi munkavégzés esetén a szombati munkavégzés lehetővé tétele; 149/A. § (2) bek. c) pont: vasárnapi pótlékfizetés alóli kivétel.