



Az egyszerűsített foglalkoztatásra vonatkozó legfontosabb jogszabályi előírások 2010-2024

dr. Bérdi András
osztályvezető

Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal
Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Osztály



Győr-Moson-Sopron Vármegyei Kormányhivatal
Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály
Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Osztály

székhely: 9028 Győr, Tatai út 3.

postacím: 9002 Győr Pf.: 415.

telefon: +36 (96) 795-871

e-mail: munkavedelem.munkaugy@gyor.gov.hu

- **a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) -2022. február 28. napjáig volt hatályos!**
- a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Fftv.) -2021. március 01. napjától hatályos!
- **a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló 115/2021. (III. 10.) Korm. Rendelet -2021. március 11. napjától hatályos!**
- **2021. március 01. napjától március 10. napjáig nem volt hatályban a(z) általános hatáskörű) munkaügyi- , illetve a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatáskörével kapcsolatos jogszabály.**

- **1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: 1992. évi Mt.)**
-2011. december 13. napján fogadta el az Országgyűlés
- **2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) - 2012. július 01. napjától hatályos, kivéve...**
- **2013. január 01. napjától hatályos**
 - A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás
 - A szabadság
 - A szabadság kiadása
 - Betegszabadság
 - Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság
 - A távolléti díj számítása
- **2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatályba lépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról (a továbbiakban: Mth.)**
-2012. június 18. napján fogadta el az Országgyűlés
-66 jogszabályt módosít, köztük a 2012. évi I. törvényt is 40 helyen!




- **Mt. módosítások:**

- 1. 2012. július 01. napjától,
- 2. 2013. január 01. napjától,
- 3. 2013. augusztus 01. napjától,
- 4. 2013. szeptember 30. napjától,
- 5. 2014. január 01. napjától,
- 6. 2014. március 15. napjától,
- 7. 2014. május 31. napjától,
- 8. 2014. július 01. napjától,
- 9. 2015. január 01. napjától,
- 10. 2015. március 15. napjától,
- 11. 2015. március 27. napjától,
- 12. 2016. január 01. napjától,
- 13. 2016. április 16. napjától,
- 14. 2016. június 18. napjától,
- 15. 2016. szeptember 01. napjától,
- 16. 2017. január 01. napjától,
- 17. 2017. március 24. napjától,
- 18. 2018. január 01. napjától,

- **Mt. módosítások:**

- 19. 2018. július 01. napjától,
- 20. 2019. január 01. napjától,
- 21. 2019. április 26. napjától,
- 22. 2020. január 01. napjától,
- *A veszélyhelyzet alatt az Mt. Korm. rendelettel történt módosításai:*
- 23. 2020. március 19. napjától,
- 24. 2020. április 11. napjától,
- 25. 2020. június 18. napjától,
- 26. 2020. július 30. napjától,
- 27. 2020. szeptember 01. napjától,
- 28. 2021. január 01. napjától
- 29. 2021. március 01. napjától,
- 30. 2021. április 29. napjától,
- 31. 2021. július 08. napjától,
- 32. 2022. június 01. napjától,
- 33. 2022. július 26. napjától,
- 34. 2023. január 01. napjától,
- **35. 2024. január 01. napjától.**

- 
- **Az Mt.-nek az elmúlt években több olyan módosítása is történt, amik alig ismertek, illetve nemcsak a „köztudatba” nem kerültek be/át, hanem a munkajoggal foglalkozó szakemberek sem ismernek.**

- **Az egyes választási tárgyú, valamint kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2022. évi XXIII. törvény módosította az Mt.-t.**

- **2022. július 26. napjától hatályos:**

- **51. § (7) A munkavállaló számára lehetővé kell tenni, hogy az országgyűlési képviselők, az Európai Parlament tagjainak, a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek, valamint a nemzetiségi önkormányzati képviselők választásán, továbbá népszavazáson szavazhasson.**

- **Az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő rendelkezésekről szóló 2023. évi LXX. törvény hatályon kívül helyezte az Mt. 80. § (3) bekezdését.**
- **80. § (3)** *A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott*
 - *a) apasági szabadság, vagy*
 - *b) szülői szabadság*
 - *tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.*
- **2024. január 01. napjától hatályos:**
- **80. § (3)**

- **Az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő rendelkezésekről szóló 2023. évi LXX. törvény hatályon kívül helyezte az az Mt. 203. § (2) bekezdését.**
- **89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony**
- **203. § (2) *A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.***
- **2024. január 01. napjától hatályos:**
- **203. § (2)**

- Az állam működésének további egyszerűsítésével összefüggő rendelkezésekről szóló 2023. évi LXX. törvény több helyen módosította a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényt a továbbiakban: Flt.

- **2024. január 01. napjától hatályos:**


- **Foglalkoztatási igazolás**
- **36/A. § (1)** A munkaadó – az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő **munkaviszony** és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony **esetét kivéve** – a munkaviszony megszüntetésekor vagy megszűnésekor foglalkoztatási igazolást állít ki.
- (2) A foglalkoztatási igazolás tartalmazza
- 1. a munkaadó adatait: nevét, székhelyét, adószámát és a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszer számát, jogállásváltás esetén a jogelőd munkáltató adatait: nevét, címét, adószámát, a munkavállaló által munkaviszonyban töltött idő időtartamát, a munkavállaló foglalkoztatási jogviszonyának megjelölését,

- 2. a munkavállaló természetes személyazonosító adatait, társadalombiztosítási azonosító jelét (a továbbiakban: TAJ szám) és adóazonosító jelét,
- 3. a munkavállaló munkaviszonyának típusát,
- 4. a munkavállaló munkakörének megnevezését,
- 5. a munkaviszony kezdetét és végét, a munkaadónál munkaviszonyban töltött időtartamot,
- a) a munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napját, az időszak kezdetét,
- b) a munkaviszony megszűnésének időpontját megelőző négy naptári negyedév kezdő napjától számított négy naptári negyedévben elért társadalombiztosítási járulékalap összegét forintban meghatározva, valamint azon hónapoknak a számát, amelyekben a munkavállalónak volt járulékalapja,
- 6. a munkavállalónak a munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor irányadó munkabérét, egyéb járandóságát, távolléti díját,
- 7. a munkavállalót megillető végkielégítés összegét, ha arra jogosult volt,

- 8. a munkabérből határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást és ennek jogosultját, vagy azt, hogy a munkavállalónak nincsen tartozása,
- 9. a munkaviszony megszüntetésének vagy megszűnésének jogcímét,
- 10. a munkaadó által a munkavállaló részére kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát, feltüntetve a korábbi munkaadó által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is,
- 11. a tárgyévben fennállt biztosítási idő kezdetének és végének időpontját, a tárgyévre, illetve a tárgyévtől eltérő időre levont járulékok összegét, valamint az egyes járulékokból érvényesített családi járulékkedvezmény összegét,
- 12. a munkaadó által az adóévben kifizetett jövedelem és a levont adóelőlegek összegét,
- 13. társadalombiztosítási kifizetőhellyel rendelkező munkaadó esetén a biztosítási jogviszony megszüntetésekor a biztosítási jogviszony megszűnését közvetlenül megelőző két éven belül folyósított táppénz, baleseti táppénz, csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj és gyermekgondozási díj időtartamát.

- (3) Jogszábaály a munkaviszony megszűntetése vagy megszűnése esetén a foglalkoztatási igazolás tekintetében a (2) bekezdésben megjelölteken felül további adattartalmat is megállapíthat.
- (4) A foglalkoztatási igazolást a munkaadó felmondás esetén az utolsó munkában töltött napot, egyéb esetben a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül kiadja a munkavállaló részére. A foglalkoztatási igazolás kiadását a munkavállaló papír alapon is kérheti a munkaadótól.

- Mt. 80. § (2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

- 
- **2024. január 01. napjától**
 - **Flt. 58. § (8)** Felhatalmazást kap a miniszter, hogy rendeletben határozza meg
 - *b)* a foglalkoztatási igazolás, mint elektronikus űrlap megjelenési formáját,

- **6o. A szabadság kiadása**

- **122. § (1) A szabadságot** - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - **a munkáltató adja ki.**
- **(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot** - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben **a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.** Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.
- **(3) A szabadságot** - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.
- **(4) A szabadság kiadásának időpontját** a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

- **2023. január 01. napjától**

- **122. § (4a)** A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.
- **A gyermek után járó pótszabadság biztosításának feltételeivel összefüggésben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosításáról szóló 2023. évi CXIII. törvény módosította az Mt.-t.**

- **2024. január 01. napjától**

- **122. § (4a)** A munkáltató **a 118. § (1) és (2) bekezdése szerinti pótszabadságot és a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki, amelyre vonatkozó igényét a munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.**

- **2024. január 01. napjától**
- **a 2024. évi munkaszüneti napok körüli munkarendről szóló 15/2023. (VII. 13.) GFM rendelet**
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 102. § (5) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján, a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 94/2018. (V. 22.) Korm. rendelet 64. § (1) bekezdés 4. pontjában meghatározott feladatkörömben eljárva a következőket rendelem el:
- **1. § E rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra.**

- **1. §** E rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra és az általuk általános munkarendben foglalkoztatottakra.

- **2. §** A 2024. évi munkaszüneti napok körüli – a naptár szerinti munkarendtől való eltéréssel járó – munkarend a következő:
 - a) 2024. augusztus 3., szombat munkanap
 - 2024. augusztus 19., hétfő pihenőnap
 - b) 2024. december 7., szombat munkanap
 - 2024. december 24., kedd pihenőnap
 - c) 2024. december 14., szombat munkanap
 - 2024. december 27., péntek pihenőnap

- **287. § (1)** A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni
- *a)* az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,
- *b)* a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,
- *c)* a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,
- *d)* a fizetési felszólítással, továbbá
- *e)* a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

- **286. § (1)** *A munkajogi igény három év alatt évül el.*
- **287. § (1)** *A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni*
 - *a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,*
 - *b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,*
 - *c) a munkavállaló kötelezettségzegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,*
 - *d) a fizetési felszólítással, továbbá*
 - *e) a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal*
- *kapcsolatos igény érvényesítése iránt.*

- 
- **Az egyszerűsített foglalkoztatással kapcsolatos leggyakoribb jogszabálysértések
2010-2024**

- Milyen jogszabályok vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra?
- Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó jogszabályok:
 - - az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo tv.)
 - 2010. augusztus 01. napjától hatályos
 - - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.)
 - 2012. július 01. napjától hatályos

- **Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2018. évi XCIV. törvény módosította az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényt.**

- **korábbi szabályozás:**

- *(7) Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására*
- *a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy*
- *b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján **délelőtt 8 óráig** van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni. A bejelentés módosítására az (1) bekezdésben foglaltak szerint kerülhet sor, függetlenül attól, hogy bejelentési kötelezettségének eredetileg a munkáltató melyik módon tett eleget.*

- **2019. január 01. napjától**

- *b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján **délelőtt 9 óráig***

2010. augusztus 01. napjától - 2022. június 30. napjáig

Efo. tv. 8. § (1) A munkáltató a 7. § (2) bekezdésében meghatározott egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony alapján a (2) bekezdésben meghatározott közterhet fizet.

*(2) Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a 7. § (2) bekezdés a) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **500 forint**, a 7. § (2) bekezdés b) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **1000 forint**. A 2. § 8. pontjában meghatározott filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **4000 forint**.*

(3) Az (1) és (2) bekezdésben szabályozott közteher megfizetésével nem terheli
a) a munkáltatót szociális hozzájárulási adó és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Sza.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,
b) a munkavállalót társadalombiztosítási járulékfizetési, és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

- 2022. július 01. napjától
- az extraprofit adókról szóló 197/2022. (VI. 4.) Korm. rendelet

6. Az egyszerűsített foglalkoztatásról az extraprofit adókról

6. Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szabályaitól való eltérés

9. § Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo tv.) 4. § (2) bekezdésétől eltérően a filmipari statiszta alkalmi munkából származó napi nettó jövedelme nem haladhatja meg a hónap első napján érvényes minimálbér 12 százalékát, amely összeget száz forintra kerekítve kell meghatározni.

10. § Az Efo tv. 8. § (2) bekezdésétől eltérően az egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke

a) az Efo tv. 7. § (2) bekezdés a) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **a hónap első napján érvényes minimálbér 0,5 százaléka,**

b) az Efo tv. 7. § (2) bekezdés b) pontja esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **a hónap első napján érvényes minimálbér 1 százaléka,**

c) az Efo tv. 2. § 8. pontjában meghatározott filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként **a minimálbér 3 százaléka,**
azzal, hogy a mértéket száz forintra kerekítve kell meghatározni.

27. § (1) Ez a rendelet - a (2) bekezdésben foglalt kivétellel - 2022. július 1-jén lép hatályba.

(2) A 13. és 14. alcím, a 28. §, a 30. §, valamint a 3. melléklet 2022. augusztus 1-jén lép hatályba.

2023. augusztus 01. napjától

Efo. tv. 8. § (1) A munkáltató a 7. § (2) bekezdésében meghatározott egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony alapján a (2) bekezdésben meghatározott közterhet fizet.

(2) Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként

a) a 7. § (2) bekezdés a) pontja esetén a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 0,5 százaléka,

b) a 7. § (2) bekezdés b) pontja esetén a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 1 százaléka,

c) a filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér 3 százaléka, azzal, hogy a mértéket száz forintra kerekítve kell meghatározni.

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetében is jogosult a munkavállaló a kötelező legkisebb munkabérrre, illetve a garantált bérminimumra?**
- **az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény**
- *4. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.*
- *(1a) Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alaplábérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.*

- Garantált bérminimumot annak a munkavállalónak kell fizetni, aki **legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben van foglalkoztatva.**
- A bírói gyakorlat szerint a garantált bérminimum fizetéséhez **szükséges az is, hogy a munkavállaló ténylegesen rendelkezzen is az előírt végzettséggel.**
- A fent leírtak - a garantált bérminimumra való jogosultság feltételei - vonatkoznak az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra is.

- **Az Mt. tiltja, hogy ugyanazon felek között egyszerre munkaviszony és egyszerűsített foglalkoztatás álljon fenn!**
- *201. § (1) A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.*
- Amennyiben a munkaügyi hatóság megállapítja, hogy a munkavállalót az írásba foglalt munkaszerződéssel és a NAV felé történt bejelentés mellett ugyanazon munkáltatónál a „munkaidő-beosztás szerinti pihenőnapján” az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény alapján egyszerűsített foglalkoztatás keretében végez munkát, erre a napra a rendkívüli munkaidőre járó munkabérré és bérpótléokra történik intézkedés.

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetén mikor kell a munkáltatónak a munkabért kifizetnie a munkavállalónak?**
- *Mt. 80. § (2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként **legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.***
- Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén a munkabér fizetés időpontjára vonatkozóan nincs speciális határidő!
- Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén is az Mt. 80. § (2) bekezdésében meghatározott határidőt - a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapot - kell alkalmazni.

- Egyszerűsített foglalkoztatás esetén kell a munkáltatónak munkaidőnyilvántartást vezetni?
- Egyszerűsített foglalkoztatás esetén ha a felek kötöttek minta-munkaszerződést, akkor a munkáltatónak nem kell munkaidőnyilvántartást vezetni, és nem kell a munkabér elszámolásáról írásbeli tájékoztatást adni a munkavállalónak.
- **203. § (4)** *Nem kell alkalmazni a 134. §-ban és a 155. § (2) bekezdésében foglaltakat, ha a felek a minta-munkaszerződés alkalmazásával kötöttek egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződést.*

- **134. § (1)** *A munkáltató nyilvántartja*
 - a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,*
 - b) a készenlét,*
 - c) a szabadság,*
 - d) a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő, tartamát.*
- *(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.*
- **155. § (2)** *A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.*
- *(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.*

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltatónak kell bérpótléko(ka)t fizetnie a munkavállalónak?**
- **203. § (1) A munkaviszonyra**
- **a) a 49. § (2) bekezdésében,**
- **...**
- **l) a 208-211. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók.**
- **Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén az Mt. 202. § és 203. §-ban felsorolt kivételek között nincsenek az Mt. bérpótlékok rendelkezései!**
- - az éjszakai munkavégzésért járó bérpótlék,
- - a munkaszüneti napon történő munkavégzés bérpótléka,
- - a rendkívüli munkaidő bérpótléka stb.

- **203. § (1) A munkaviszonyra**

...

h) a 101. §-ban,

...

foglaltak nem alkalmazhatók.

- **Egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony esetén a vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzés nem korlátozott, ezért ezen jogviszony esetében a munkavállaló nem jogosult vasárnapi bérpótléokra.**

- **A műszakpótlék sincs a kivételek között, tehát elvileg ezt is fizetni kellene egyszerűsített foglalkoztatás esetén, de ...**

- *141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.*

- *(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.*

- Példa: 2024. január 05. napján, 09. napján és 17. napján egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történt a munkavállaló foglalkoztatása, ilyenkor ezeknek a munkanapoknak az esetében **nem kell figyelembe venni, hogy „havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja” rendszeresen változott-e.**

A fent nevezett napokon történő foglalkoztatások különálló, és/de már megszűnt jogviszonyoknak minősülnek, vagyis mindegyik önálló jogviszonynak számít és mindegyik munkanap esetében a munkáltatónak legkésőbb 5 munkanapon belül eleget kellett tennie az elszámolási kötelezettségének!

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetén jár a munkavállalónak szabadság?**
- **202. § (1)** A munkaszerződésre a 44. §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni. A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek.
- (2) A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.
- **203. § (1) A munkaviszonyra**
 - ...
 - i) a 122-124. §-ban,
 - j) a 126-133. §-ban,
 - ...
foglaltak nem alkalmazhatók.

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetén az alábbi Mt. előírások nem alkalmazhatóak:**
- **60. A szabadság kiadása**
122. § - 124. §
- **61. Betegszabadság**
126. §
- **62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**
127. § - 133. §

- **Nincs a kivételek között, tehát egyszerűsített foglalkoztatás esetén az alábbi Mt. előírásokat (elvileg) alkalmazni kell:**
- *115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.*
- *(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában*
...
- *116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.*
- *117. § (1) A munkavállalónak*
 - *a) huszonötödik életévétől egy,*
...
- *118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb*
 - *a) egy gyermeke után kettő,*
...
- *125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.*

- **Nincs a kivételek között, tehát egyszerűsített foglalkoztatás esetén az alábbi Mt. előírásokat alkalmazni kell:**
- *121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár.*
- *(2) A fél napot elérő töredéknapi egész munkanapnak számít.*
- *80. § (2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.*

- **(89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony)**
- **203. § (2)** *A munkaviszony megszűnésekor a 80. §-ban meghatározott igazolásokat nem kell kiadni.*
- **125. §** *A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.*
- Egyszerűsített foglalkoztatás esetén amennyiben az egyszerűsített foglalkoztatás időtartamára (pl. idegymunka esetében, ahol lehetséges az egybefüggő hosszabb időtartamú foglalkoztatás) a munkavállaló részére jár időarányosan a szabadság, illetve a munkáltatónak a **munkaviszony megszűnését követően az időarányosan járó ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltani!!!**

- **Egyszerűsített foglalkoztatás esetén lehetséges munkaidőkeret alkalmazása, és ilyen esetben kell-e munkaidő-beosztást közölni?**

97. § (1) *A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.*

(2) Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

(3) A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató

a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,

b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,

c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be.

(4) A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

203. § (1) A munkaviszonyra

...

g) a 97. § (4) és (5) bekezdésében,

...

foglaltak nem alkalmazhatók.

Mivel nincsenek a kivételek között az Mt. 97. § (1)-(3) bekezdései, ezért egyszerűsített foglalkoztatás esetén is lehetséges a munkaidőkeret alkalmazása, de nem kell a jogszabályban meghatározott időpontig írásban munkaidő-beosztást közölni!

- **89. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony**
- **203. § (3)** A napi munkaidő – munkaidőkeret vagy elszámolási időszak hiányában is – beosztható egyenlőtlenül.

- **az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény**
- *4. § (1) Egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.*
- *(1a) Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.*
- *138. § (6) A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő **garantált bér** megállapítása is kötelező.*



Köszönöm a figyelmet!