

2017/5. Adózási kérdés

az egyszerűsített munkaviszony alkalmazási területe

[az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Eftv.) 1. § (1) bekezdés és 2. § 2. pont]

Az Eftv.-ben szabályozott egyszerűsített foglalkoztatás a rugalmas foglalkoztatás egyik formája.

Az Eftv. – a rugalmasabb foglalkoztatás érdekében – számos könnyítést tartalmaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján történő munkavégzéshez képest. Az Eftv. célja az átmeneti, időjellegű és alkalomszerű foglalkoztatás elősegítése, illetve az, hogy a munka esedékességéhez és a szezonális igényekhez igazítva kerülhessen sor a munkaviszony létesítésére. Az Eftv. hatálya alatt időmunka (mezőgazdasági, turisztikai) és alkalmi munka végezhető a törvény által meghatározott tartamban (120 nap vagy 90 nap/év).

Az időmunka és az alkalmi munka kivételes foglalkoztatási formának tekinthetők az Mt. szabályai szerint megvalósuló foglalkoztatáshoz képest.

Az Eftv. hatálya alá tartozó turisztikai időmunkának csak a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvényben (a továbbiakban: Ker. tv.) meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett időmunka tekinthető, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot.

A Ker. tv. 2. § 8. pont alapján kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységnek minősül: az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

A hatályos törvény tehát két kritériumot határoz meg: egyfelől, hogy azzal a munkáltatóval létesítsék a jogviszonyt, amely kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytat, másfelől, hogy a munka időjellegű legyen, vagyis olyan munka legyen, amely a nyújtott szolgáltatás természete miatt – a munkaszervezés körülményeitől függetlenül, vagyis munkaszervezéssel nem kiküszöbölhető módon – évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Ha a két feltétel megvalósul, akkor lehet az Eftv. szabályait alkalmazni.

Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályainak alkalmazási területén kívül eső időjellegű tevékenység esetén – mint például a vendéglátásban is – az Mt. az általánostól eltérő szabályok alkalmazását teszi lehetővé. Ezek a foglalkoztatás rugalmasságát célozzák, és kellő mozgásteret biztosítanak a munkáltató számára a munka megszervezésében az adott munkáltató sajátosságaihoz, a munkavégzés körülményeihez igazodóan. Így például az időjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkaidő hat havi munkaidőkeretben is beosztható, vasárnapra rendes munkaidő beosztható, a tizenegy óra egybefüggő pihenő helyett jogszerű a legalább nyolc óra napi pihenőidő biztosítása is (2017. január 1-jei hatállyal ún. kompenzáló pihenőidő biztosításával), egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztásakor a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot nem kötelező beosztani. Ezen túlmenően időjellegű tevékenység esetén több atipikus foglalkoztatási forma is alkalmazható, úgymint például a munkakör-megosztás, a munkavégzés behívás alapján, a részmunkaidős foglalkoztatás, a határozott idejű munkaviszony létesítése, illetve munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás. Ezek célja – az egyszerűsített munkaviszonyhoz hasonlóan – is az, hogy a munka megszervezése rugalmasan megoldható legyen.

Megjelent: NAV Ügyfélkapcsolati és Tájékoztatási Főosztály 3156713952/2017 szám alatt: ÁVÉ 2017/2.