

A  
FOGLALKOZTATÁSRA  
IRÁNYULÓ JOGVISZONY  
LÉTESÍTÉSE

**SZERZŐDÉS**



**FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET**

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

# Mi is az a feketefoglalkoztatás?



**Amikor a munkáltató nem tesz eleget a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szerződéskötési és/vagy bejelentési kötelezettségének munkavállalója vonatkozásában.**

**Mit jelent ez a gyakorlatban:**

- nem kötnek a felek írásba foglalt munkaszerződést (a munkaszerződést írásba kell foglalni!),
- nem jelenti be a foglalkoztató a munkavállaló foglalkoztatását az adóhatóság felé (Ügyfélkapu felületén lekérdezhető!),
- megbízási, vállalkozási szerződést kötnek a felek, holott a munkavégzés gyakorlatilag munkaviszonyban történik,
- teljes munkaidőben dolgozik a munkavállaló, de a munkáltató részmunkaidős munkaszerződést írat alá (vagy részmunkaidőre jelenti be)

**Mit nevezünk foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak:**

Minden olyan jogviszonyt, amelyben a foglalkoztatott a foglalkoztató részére és annak irányítása alatt ellenérték fejében tevékenységet végez vagy önmaga foglalkoztatását végzi.

Ellenérték nem csak pénz lehet, hanem olyan pénzbeli és természetbeli juttatás, amelyet a foglalkoztatásra tekintettel nyújtottak, vagy amelyben megállapodtak, például: a munkáltató szállást nyújt, élelmiszert, építőanyagot ad a munkáért cserébe.

(A jogviszony tulajdonképpen jogilag szabályozott életviszony, amelyben a feleknek [jogalanyoknak] egymással szemben jogai és kötelezettségei vannak.)

**Mit nevezünk munkaviszonynak?**

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződés alapján

- a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni,
- a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.

**Hol találja a munkaviszonyra vonatkozó alapvető szabályokat?**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben, rövidítése: Mt. /<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV/>

**Mire kell figyelni munkaszerződésnél?**

A munkaszerződés akkor minősül az Mt. szerint megkötöttnek, ha abban fel van tüntetve a szerződő felek neve, címe, a megkötés helye és időpontja, valamint a munkaviszony szempontjából lényeges adatok. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapszabályában és munkakörében. A munkaszerződést a munkavállalónak, valamint a munkáltató erre feljogosított képviselőjének cégszerűen alá kell írnia.

Az alapszabályt minden esetben időbérben kell meghatározni, például órabér, napi, heti vagy havi alapszabály. Az alapszabály rögzítése az alapja a bérpótlékok, a távolléti díj számításának is. Alapszabályként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kell meghatározni. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 573/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet rendelkezései szerint:

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapszabály kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2023. január 1-jétől

- havibér alkalmazása esetén 232 000 forint,
- hetibér alkalmazása esetén 53 340 forint,
- napibér alkalmazása esetén 10 670 forint,
- órabér alkalmazása esetén 1334 forint.

A munkavállaló részére a garantált bérminimumot abban az esetben kötelező biztosítani, amennyiben az adott tevékenység végzéséhez szükséges legalább középfokú végzettséget jelentő szakképesítést, szakmai végzettséget, szakképzettséget jogszabály előírja, amellet, hogy a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel a munkavállalónak ténylegesen is rendelkeznie kell.

Teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított garantált bérminimum 2023. január 1-jétől

- havibér alkalmazása esetén bruttó 296 400 forint,
- hetibér esetén 68 140 forint,
- napibér alkalmazása esetén 13 630 forint,
- órabér esetén pedig legalább 1704 forint.

A munkakör a tágan meghatározott feladatkör (például: takarító, gondnok). A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni, ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre. A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

**Tanácsunk, hogy ne álljon munkába, amíg nem kapott munkaszerződést.** Amennyiben mégis ez a helyzet áll elő, akkor a munkaszerződés írásba foglalásának elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

**Ki lehet munkavállaló?**

Az Mt. értelmében munkavállaló: Az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

Munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Fiatal munkavállaló: a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló, valamint a nem foglalkoztatási jogviszony keretében foglalkoztatott, illetve a közérdekű önkéntes tevékenységet végző, tizennyolcadik életévét be nem töltött személy.

### **Hová fordulhat, ha úgy gondolja, hogy jogsérelem érte?**

Általános hatáskörű foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként a vármegyei (fővárosi) kormányhivatal jár el.

Kormányhivatalok elérhetősége: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu>

### **A kormányhivatalok illetékessége:**

Ellenőrzési feladatkörében a kormányhivatal az illetékességi területén található valamennyi foglalkoztatási helyszínen hatósági ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől vagy telephelyétől (fióktelepétől). A munkavállaló tehát ahhoz a kormányhivatalhoz fordulhat, ahol a munkáját szokásosan végzi.

Fontos tudnia, hogy munkáltatójának, legkésőbb a munkába lépés napján, de a munka megkezdése előtt már be kell jelentenie az adóhatósághoz, mint munkavállalót. Ezt a tényt Ügyfélkapun keresztül ellenőrizheti: a <https://ugyfelkapu.neak.gov.hu/oepu/keret.jsp> felületen nyílik lehetőség a biztosított jogviszony lekérdezésére.

Ha úgy gondolja, hogy az Ön által végzett tevékenység munkavégzés és ténylegesen munkaviszonyban áll, viszont az aláírt dokumentumon nem ez szerepel (például megbízási, vállalkozási szerződés), akkor forduljon a foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz. A hatóság ugyanis megállapíthatja a munkaviszony fennállásának tényét és visszamenőleg is kötelezheti a munkáltatót a bejelentés teljesítésére (elmaradt bér megfizetésére is).

Felhívjuk a figyelmét, hogy lehetősége van kérni adatai zárt kezelését. Ilyenkor a hatóság a természetes személyazonosító adatait és lakcímét zártan kezeli, azaz például, ha tanúvallomást tesz, az abban foglaltak nem jutnak a munkáltatója tudomására.

### **Mi az a próbaidő?**

Gyakran tapasztalt munkaügyi jogsértés, hogy a felek szóban állapodnak meg a „próbamunkáról”, ezt követően a munkavállalót foglalkoztatják néhány napig, majd a munkáltató dönt, hogy foglalkoztatja-e tovább. Ez a megoldás jogellenes.

**A munkavállaló képességének megismerésére a próbaidő intézménye szolgál, melyet a feleknek a munkaszerződésben kell kikötni, ez pedig feltételezi a munkaviszony létrejöttét.** A próbamunka keretében történő foglalkoztatás munkaviszonynak minősül (ami maga után vonja a jogszerű megszüntetési kötelezettséget), azaz a „próbamunka” keretében történő foglalkoztatásnak nincs jogalapja. A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

### **Mi a helyzet a szívszélességi munkával?**

Az ilyen munkavégzési formák fő jellemzője, hogy ellenérték nélkül, szívszélességi alapon, segítségképpen zajlanak, családi köteléken, rokoni, jószomszédi, baráti kapcsolatokon alapulnak. Gyakran tapasztalható ilyen jellegű munkavégzés mezőgazdasági betakarítás (például szüret), illetve családi vállalkozás keretében folytatott kereskedelmi tevékenység során. A szívszélességi munka tehát tipikusan eseti jelleggel előforduló, néhány órát (kivételesen 1-2 napot) igénybe vevő munka lehet. **A munkaviszony tartalmi elemeit magán hordozó, rendszeres fizetés ellenében történő, függőségi viszonyban történő munkavégzés közeli hozzátartozó esetén is foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak minősül.**

### **A személyiségi jogok védelme**

Az Mt. rögzíti a személyiségi jogok védelmének általános kötelezettségét. Az Mt. személyiségi jogában megsértésnek, úgynevezett sérelemdíjat követelhet az őt érinő vagyoni sérelemért.

A sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.

A munkaviszony rendeltetéséből következik, hogy a munkavállaló egyes személyiségi jogait korlátozni kell. Az általános szabály szerint a korlátozás akkor jogszerű, ha megfelel a szükségességi–arányossági tesztnek: vagyis a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

A szükségesség akkor állapítható meg, ha a védett, jogos munkáltatói érdek más módon nem biztosítható. Az arányosság pedig akkor, ha a korlátozással a munkavállaló oldalán nem keletkezik nagyobb hátrány, mint a munkáltató korlátozásából fakadó előnye. Az Mt. rögzíti, hogy a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében lehet ellenőrizni, azaz magancélú tevékenysége (magántelefonok, magánlevelezés) nem. Az ellenőrzés módja és eszköze sem sértheti az emberi méltóságot.

Személyiségi jogai megsértésének gyanúja esetén bírósághoz fordulhat, a munkaviszonyhoz kapcsolódó személyiségi jog-sértésekre alapított sérelemdíj iránti igény elbírálása a törvényszékek hatáskörébe tartozik.





## FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú  
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Készítette:

Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály

2023

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**