

A Magyarországról szóló információkat összefoglaló ország-mappa jelen fejezetének célja, hogy összegyűjtse és röviden bemutassa azokat a főbb munkaerőpiaci-, munkaügyi-, munkajogi tudnivalókat, melyek a magyarországi tanulás mellett, illetve után munkát vállalni szándékozó külföldi fiatalok számára hasznosak lehetnek.

A „**Munkaerőpiaci információk**” gyűjteménye a következő kérdésekre ad tömören választ (a további információkat tartalmazó forráshelyek megjelölésével):

#### HOVÁ MEHETEK DOLGOZNI?

- információk a magyar munkaerőpiacról (általános információk)
- álláslehetőségekre vonatkozó információs források (konkrét információk)

#### MENNYIÉRT MEHETEK DOLGOZNI?

- keresetek: minimálbér, garantált bérminimum, néhány foglalkozáshoz tartozó átlagkereset
- munkavállalók által fizetendő közterhek

#### HOGYAN MEHETEK DOLGOZNI?

- munkavállalási engedély / engedélymentes foglalkoztatás
- tartózkodás
- egészségbiztosítás
- adózás

#### MILYEN MUNKAERŐPIACI-TÁMOGATÁSOK, SZOLGÁLTATÁSOK ESETLEGES SEGÍTSÉGÉVEL MEHETEK DOLGOZNI, MILYEN ELLÁTÁSRA LEHETEK JOGOSULT A MUNKÁBAN TÖLTÖTT IDŐ UTÁN?

- munkaerőpiaci- támogatások, kedvezmények
- munkaerőpiaci szolgáltatások
- álláskeresési ellátások
- munkaerőpiaci intézményrendszer

A „**Munkajogi alapismeretek – lehetséges munkavégzési formák**” című fejezet – dióhéjban - informál

- a különböző jogviszonyokban történő munkavégzés főbb szabályairól
- a munkaügyi panaszok kezeléséről.

Az egyes alfejezetek által hivatkozott jogszabályok mindenkor hatályos szövege letölthető a Kormányzati Portálról:

<https://kereses.magyarorszag.hu/jogszabalykereso>

## Tartalom

<b>I. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK</b> .....	<b>4</b>
<b>1. A MAGYAR MUNKAERŐPIAC</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Álláslehetőségekre vonatkozó információs források</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Keresetek</b> .....	<b>6</b>
1.2.1. Minimálbér, garantált bérminimum.....	6
1.2.2. Átlagkeresetek.....	7
<b>1.3. Munkavállalók által fizetendő közterhek</b> .....	<b>9</b>
<b>2. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK MAGYARORSZÁGI MUNKAVÁLLALÁSÁNAK SZABÁLYAI</b> ..	<b>10</b>
<b>2.1. Az EGT-tagállam állampolgára és hozzátartozója munkavállalása</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2. A harmadik országok állampolgárainak munkavállalása</b> .....	<b>10</b>
<b>3. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK MAGYARORSZÁGI TARTÓZKODÁSÁNAK SZABÁLYAI</b> .....	<b>14</b>
<b>3.1. Az EGT-tagállam állampolgárára és hozzátartozójára vonatkozó szabályok</b> .....	<b>14</b>
<b>3.2. A harmadik országok állampolgáraitra vonatkozó tartózkodási szabályok</b> .....	<b>15</b>
<b>4. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROKRA VONATKOZÓ EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI SZABÁLYOK</b> .....	<b>15</b>
<b>4.1. Magyarországon tanuló külföldi állampolgárokra vonatkozó szabályok</b> .....	<b>16</b>
<b>4.2. A Magyarországon munkát vállaló külföldiekre vonatkozó szabályok</b> .....	<b>16</b>
<b>5. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK ADÓZÁSA</b> .....	<b>16</b>
<b>6. MUNKAERŐPIACI TÁMOGATÁSOK</b> .....	<b>17</b>
<b>6.1. Pályakezdőt foglalkoztató munkáltató által igénybe vehető főbb támogatási formák, kedvezmények</b> .....	<b>18</b>
<b>6.2. Önfoglalkoztatás támogatása</b> .....	<b>20</b>
<b>7. MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSOK</b> .....	<b>22</b>
<b>7.1. Munkaközvetítés</b> .....	<b>22</b>
<b>7.2. Információnyújtás</b> .....	<b>22</b>
<b>7.3. Tanácsadás</b> .....	<b>23</b>
<b>7.4. Mentori szolgáltatás</b> .....	<b>24</b>
<b>8. ÁLLÁSKERESÉSI ELLÁTÁSOK</b> .....	<b>25</b>
<b>8.1. Álláskereső státusz mint az ellátások alapfeltétele</b> .....	<b>25</b>
<b>8.2. Álláskeresési ellátások</b> .....	<b>26</b>
<b>9. A MUNKAERŐPIACI INTÉZMÉNYRENDSZER FELÉPÍTÉSE</b> .....	<b>29</b>
<b>9.1. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal</b> .....	<b>29</b>
<b>9.2. Munkaügyi Központok</b> .....	<b>30</b>
<b>II. MUNKAJOGI ALAPISMERETEK – LEHETSÉGES MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK</b> .....	<b>32</b>
<b>1. MUNKAVISZONY</b> .....	<b>32</b>

<b>1.1. A munkaviszony jellemzői .....</b>	<b>32</b>
<b>1.2. A munkaviszony alanyai .....</b>	<b>33</b>
<b>1.3. A munkaviszony létesítése .....</b>	<b>33</b>
<b>1.4. A munkaviszony időtartama .....</b>	<b>34</b>
<b>1.5. A munka díjazása – a munkabér .....</b>	<b>34</b>
<b>1.6. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése .....</b>	<b>34</b>
1.6.1. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel .....	35
1.6.2. A felmondás .....	35
1.6.3. A végkielégítés .....	36
1.6.4. Azonnali hatályú felmondás .....	36
1.6.5. A munkaviszony megszüntetése a próbaidő alatt .....	36
1.6.6. Elszámolás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén .....	36
<b>1.7. A munkaerő-kölcsönzés .....</b>	<b>37</b>
<b>2. EGYES ATÍPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK .....</b>	<b>37</b>
2.1. Munkavégzés behívás alapján .....	37
2.2. Munkakör megosztása .....	38
2.3. Több munkáltató által létesített munkaviszony .....	38
2.4. A távmunkavégzés .....	38
2.5. A bedolgozói munkaviszony .....	38
<b>3. AZ ÖSZTÖNDÍJAS FOGLALKOZTATÁS .....</b>	<b>39</b>
<b>4. AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS .....</b>	<b>39</b>
<b>5. A HÁZTARTÁSI MUNKÁRA LÉTESÍTETT FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY .....</b>	<b>40</b>
<b>6. A KÖZÉRDEKŰ ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG .....</b>	<b>41</b>
<b>7. POLGÁRI JOGVISZONYOK (MEGBÍZÁS, VÁLLALKOZÁS) .....</b>	<b>42</b>
<b>7.1. A megbízás .....</b>	<b>42</b>
<b>7.2. A vállalkozás .....</b>	<b>43</b>
7.2.1. Az egyéni vállalkozás .....	43
<b>7.3. A társas vállalkozás .....</b>	<b>44</b>
<b>8. MUNKAÜGYI PANASZOK KEZELÉSE .....</b>	<b>44</b>

Jelen fejezet a magyar munkaerőpiacra vonatkozó információs forrásokat jeleníti meg.

## I. ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK

### 1. A MAGYAR MUNKAERŐPIAC

A magyar munkaerőpiacra vonatkozó – statisztikai jellegű - adatok, információk angol nyelven a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján érhetőek el a következő lépésekkel:

<http://nfsz.munka.hu/> (English) / Statistics / Small area and seasonally adjusted labor force data.

#### 1.1. Álláslehetőségekre vonatkozó információs források

A konkrét álláshelyek felkutatásában segítséget nyújthatnak a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat <http://nfsz.munka.hu/> címen elérhető honlapja mellett a következő, nemcsak magyar nyelven működő portálok:

Portál honlapcíme	E-mail cím	Idegen-nyelvi elérhetőség
<a href="http://www.workania.hu">www.workania.hu</a>	-	angol, német
<a href="http://www.cvonline.hu">www.cvonline.hu</a>	<a href="mailto:info@cvonline.hu">info@cvonline.hu</a>	angol
<a href="http://www.profession.hu">www.profession.hu</a>	<a href="mailto:ugyfelszolgalat@profession.hu">ugyfelszolgalat@profession.hu</a>	angol
<a href="http://www.workforce.hu">www.workforce.hu</a>	<a href="mailto:titkarsag@work-force.hu">titkarsag@work-force.hu</a> Vidéki irodák: <a href="mailto:zalaegerszeg@work-force.hu">zalaegerszeg@work-force.hu</a> <a href="mailto:kecskemeta@work-force.hu">kecskemeta@work-force.hu</a> <a href="mailto:miskolc@work-force.hu">miskolc@work-force.hu</a> <a href="mailto:hatvan@work-force.hu">hatvan@work-force.hu</a> <a href="mailto:szerecs@work-force.hu">szerecs@work-force.hu</a> <a href="mailto:tatabanya@work-force.hu">tatabanya@work-force.hu</a> <a href="mailto:gyor@work-force.hu">gyor@work-force.hu</a>	-
<a href="http://www.trenkwalder.hu">www.trenkwalder.hu</a>	HuJob(város neve)@trenkwalder.com Kirendeltségek: Budapest, Miskolc, Nyíregyháza, Szolnok, Kecskemét, Szeged, Székesfehérvár, Zalaegerszeg, Győr, Szombathely, Hatvan	angol, német (Elérhető: Albánia, Ausztria, Boszni-Hercegovina, Bulgária, Csehország, Görögország, Horvátország, Lengyelország, Macedónia, Montenegro, Németország, Olaszország, Románia, Svájc, Szerbia, Szlovákia, Szlovénia, Törökország)
<a href="http://www.topjob.hu">www.topjob.hu</a>	-	angol

<a href="http://www.jobline.hu">www.jobline.hu</a>	<a href="mailto:jobline@hvg.hu">jobline@hvg.hu</a>	-
<a href="http://www.manpower.hu">www.manpower.hu</a>	<a href="mailto:manpower@manpoer.hu">manpower@manpoer.hu</a> Vidéki irodák: - <a href="mailto:ajka@manpower.hu">ajka@manpower.hu</a> - <a href="mailto:debrecen@manpower.hu">debrecen@manpower.hu</a> - <a href="mailto:gyor@manpower.hu">gyor@manpower.hu</a> - <a href="mailto:szekesfehervar@manpower.hu">szekesfehervar@manpower.hu</a>	angol (Argentínától Uruguayig 82 országban elérhető)
<a href="http://www.jobmonitor.hu">www.jobmonitor.hu</a>	<a href="mailto:ugyfelszolgalat@jobmonitor.hu">ugyfelszolgalat@jobmonitor.hu</a>	-
<a href="http://www.cvcentrum.hu">www.cvcentrum.hu</a>	<a href="mailto:info@cvcentrum.hu">info@cvcentrum.hu</a>	angol (Elérhető: Lettország, Észtország, Litvánia, Csehország)
<a href="http://www.workline.hu">www.workline.hu</a>	<a href="mailto:allasportal@workline.hu">allasportal@workline.hu</a>	-

## 1.2. Keresetek

*Jelen alfejezet célja, hogy irányzékul szolgáljon annak a kérdésnek a megválaszolásához: mennyit lehet keresni Magyarországon.*

Az itt közzétett információk két al-kérdés köré csoportosulnak:

- mekkora a jogszabály által rögzített minimális bér,
- hogyan alakultak, alakulnak az elérhető átlagkeresetek egyes foglalkozásokban.

Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy ezek az adatok csupán tájékoztató jellegűek, az egyes foglalkozásokban, egyes személyek által elérhető konkrét keresetek – mint lentebb kifejtésre kerül – több tényező által befolyásoltan, jelentős eltéréseket mutathatnak.

### 1.2.1. Minimálbér, garantált bérminimum

A munkabérre, illetve a minimálbérre, garantált bérminimumra vonatkozó szabályokat akkor kell alkalmazni, ha a munkavégzés munkaviszony keretében történik<sup>1</sup>. A munkaviszonyról „Munkajogi alapismeretek – lehetséges munkavégzési formák” című fejezeten belül található információk.

#### **Minimálbér**

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a minimálbért meg kell kapnia, melynek összege a következő:

- havi bér 98.000.-Ft / hó    - heti bér 22.560.-Ft / hét
- napi bér 4.510.-Ft / nap    - órabér 564.-Ft / óra.

#### **Garantált bérminimum**

Ha a munkavállaló legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg szakképzettséget igénylő munkakört tölt be, garantált bérminimum illeti meg (személyi alapbére tehát ennél az összegnél kisebb nem lehet), az alábbi összegben:

- havi bér 114.000.-Ft / hó    - heti bér 26.250.-Ft / hét
- napi bér 5.250.-Ft / nap    - órabér 656.-Ft / óra.

<sup>1</sup> Meg kell jegyezni, hogy a közszférában foglalkoztatottak díjazására eltérő szabályok vonatkoznak, melyeket az egyes jogviszonyokra vonatkozó külön törvények tartalmaznak.

### 1.2.2. Átlagkeresetek

A következő táblázatok néhány foglalkozás 2011-es átlagkeresetét tartalmazzák. Meg kell ugyanakkor jegyeznünk, hogy ezek – mint nevükből is kitűnik - „átlag” mutatók, az egyes munkavállalók által elért, elérhető keresetek több tényező által meghatározottan, eltérőek.

Az egyéni kereseteket legnagyobb mértékben differenciáló tényezők:

- az eltérő szintű iskolai végzettség,
- a betöltött munkakör szakképzettségi igénye, felelősségi szintje (vezetői vagy beosztotti munkakör), illetve
- a munkafeltételi tényezők (a munkakörülmények, a munka fizikai nehézsége).

A fentiekén túl, az elérhető keresetek a munkahelyek területi elhelyezkedése szerint is jelentősen különböznek, különösen a versenyszférában (Magyarország 7 régiója közül Közép-Magyarországon a legmagasabbak a keresetek), illetve jelen vannak a szektorális különbségek is. E témában angol nyelven elérhető adatok találhatóak a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján, melynek címe: <http://nfsz.munka.hu/> / English / Statistics / Structure of Earnings Survey in Hungary (SES).

#### Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásban, 2011

Foglalkozások	Kereset (Ft/hó/fő)
Szoftverfejlesztő, informatikus	441.885.-
Közgazdász	514.418.-
Gépészmérnök	402.251.-
Felsőfokú tanintézeti tanár	304.252.-
Középiskolai tanár	235.281.-
Általános iskolai tanár	204.606.-
Általános orvos	277.606.-
Gyógyszerész	362.738.-

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal ( <http://nfsz.munka.hu/> )

**Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány középfokú végzettséget igénylő szellemi foglalkozásban, 2011**

Foglalkozás	Kereset (Ft/fő/hó)
Humán erő-gazdálkodási adminisztrátor	244.564.-
Anyaggazdálkodó	228.330.-
Pénzügyi ügyintéző	231.073.-
Kereskedelmi ügyintéző	236.704.-
Számviteli ügyintéző	258.693.-
Jogi asszisztens	270.974.-
Egészségügyi (általános) asszisztens	164.266.-
Ápolónők, ápolók	164.158.-
Szociális ápoló, gondozó	133.196.-

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal (<http://nfsz.munka.hu/>)

**Foglalkozásonkénti kereset átlagok néhány fizikai foglalkozásban, 2011**

Foglalkozások	Kereset (Ft/hó/fő)
Motorkarbantartó	210.745.-
Gépjármű- és motorszerelő, -javító	162.159.-
Személygépkocsi vezető	162.775.-
Hegesztő, lángvágó	182.598.-
Villamossági szerelő	165.815.-
Darus	170.441.-
Rakodómunkás	148.610.-
Tehergépkocsi-vezető	132.428.-
Mezőgazdasági erőgépvezető, -kezelő	139.551.-
Szállító- és rakodómunkás	148.610.-
Húsfeldolgozó	115.953.-
Kőműves	118.066.-
Festő, mázoló	115.347.-
Épületasztalos	121.815.-
Hivatalsegéd, kézbesítő	113.845.-
Szakács	120.590.-
Bolti eladó	112.952.-
Szabó, varrónő, modellkészítő	109.009.-
Pék, édesipartermék-gyártó	129.295.-
Növénytermesztő	119.906.-
Portás	118.021.-
Konyhai kisegítő	96.301.-

Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal (<http://nfsz.munka.hu/>)



### 1.3. Munkavállalók által fizetendő közterhek

A magyar munkaerőpiacon munkaviszonyban foglalkoztatott **munkavállaló társadalombiztosítási szempontból biztosítottá válik, és ezzel együtt különböző járulékok fizetésére köteles.** A biztosítás ugyanis az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal (munkaviszonnyal) egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre (a Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszony esetén a biztosítás kezdete az a nap, amelyen a munkavállaló ténylegesen munkába lép). Ennek érvényesítése érdekében a **foglalkoztatót – tehát nem a munkavállalót - bejelentési, nyilvántartási, járulék-megállapítási és levonási, járulékfizetési, valamint bevallási kötelezettség terheli.**

A kifizetett munkabér után a foglalkoztató fő szabály szerint 27 százalékos, szociális hozzájárulási adó fizetésére köteles, kivételt képeznek az általános szabály alól a Kormány „Munkahelyvédelmi Akciótervében” kiemelt célcsoportok<sup>2</sup>, akik foglalkoztatása esetén a foglalkoztató adkedvezményt vehet igénybe.

*Ezen alfejezet célja a munkavállalókat terhelő járulékok mértékének bemutatása annak érdekében, hogy a „KERESETEK” címet viselő alfejezetben bemutatott információk szerinti bruttó járandóságból kiszámíthatóak legyenek a közterhek levonása utáni, azaz nettó juttatások, melyek a munkavállalók részére kifizetésre kerülnek.*

Az egyes járulékok mértéke 2013. január 01-től a következők szerint alakul:

<b>Munkavállaló egyéni járulék fizetési kötelezettsége</b>	Nyugdíjjárulék		<b>10 %</b>
	Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	Természetbeni egészségbiztosítási járulék	<b>4%</b>
		Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	<b>3%</b>
		Munkaerő-piaci járulék	<b>1,5%</b>
	Összesen		<b>18,5 %</b>
<b>A nyugdíjjárulék fizetés felső határának egy naptári napra jutó összege<sup>3</sup></b>			<b>21.700,- Ft/nap</b>

<sup>2</sup> A „Munkahelyvédelmi Akcióterv” foglalkoztatás és foglalkoztatói adóbefizetés mértéke szempontjából kedvezményezett célcsoportjai a 25 és alatti, 55 év feletti munkavállalók, a szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatottak, valamint a kisgyermek nevelése után a munkaerő-piacra visszatérő nők.

<sup>3</sup> A foglalkoztatott a nyugdíjjárulékot a járulékalapul szolgáló jövedelme, legfeljebb azonban a Magyarország költségvetéséről szóló törvényben az egy naptári napra meghatározott összeg naptári évre számított összege, azaz a járulékfizetési felső határ után fizeti meg.

## 2. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK MAGYARORSZÁGI MUNKAVÁLLALÁSÁNAK SZABÁLYAI

Eltérő munkavállalási szabályok érvényesülnek az EGT-tagállam állampolgára és hozzátartozója, illetőleg a harmadik (azaz EGT-tagállamon kívüli) ország állampolgára magyarországi foglalkoztatására<sup>4</sup>. *Jelen alfejezet célja ezen munkavállalási szabályok rövid összefoglalása.*

### 2.1. Az EGT-tagállam állampolgára és hozzátartozója munkavállalása<sup>5</sup>

Az EGT-állampolgárok és családtagjaik<sup>6</sup> magyarországi munkavállalása **engedélymentes**. A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak **bejelenteni** az engedélymentes foglalkoztatást. A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

A munkaügyi központ **igazolja** a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet. A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének, illetőleg az annak alapján végzett tevékenység megkezdésének.

### 2.2. A harmadik országok állampolgárainak munkavállalása<sup>7</sup>

Harmadik (azaz EGT-tagállamon kívüli) ország állampolgára Magyarországon - jogszabályban meghatározott kivétellel – csak a munkaügyi központok által kiadott **munkavállalási engedély** birtokában vállalhat munkát. Az engedélyhez kötött foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges **szerződés** csak az engedély beszerzését követően, és csak az **engedélyben meghatározott időtartamra köthető** meg.

<sup>4</sup> A külföldi állampolgárok magyarországi foglalkoztatására vonatkozó részletes tájékoztató elérhető a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hivatalos honlapján [<http://nfsz.munka.hu/>]

<sup>5</sup> Az EGT-tagállamok állampolgárai és hozzátartozóik magyarországi munkavállalásának szabályait a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv., valamint a Magyarország által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII.23.) Korm. rendelet tartalmazza.

<sup>6</sup> Családtag: az EGT állampolgár házastársa, az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott vagy 21 évnél fiatalabb leszármazója, valamint az EGT állampolgár- és/vagy házastársa által eltartott felmenője.

<sup>7</sup> A harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó munkavállalási szabályokat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv., a harmadik országbeli állampolgárok Magyarország területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII.30.) Korm. rendelet, valamint a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 16/2010. (V.13.) SZMM rendelet tartalmazza.

Az **engedély iránti kérelmet** a foglalkoztatónak kell benyújtania jogszabályban előírt formanyomtatványon a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnál. Az engedély iránti kérelem benyújtása előtt a foglalkoztatónak igazolnia kell, hogy a harmadik országbeli állampolgár által ellátandó tevékenységre érvényes munkaerőigénnyel rendelkezett. Az engedély kiadásának további feltétele, hogy a munkaerőigény benyújtásától kezdődően nem közvetítettek ki a foglalkoztatóhoz olyan magyar munkaerőt, vagy EGT-állampolgárt, illetőleg hozzátartozóját, akit a munkaügyi központ álláskeresőként tart nyilván, és aki rendelkezik a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel. A munkavállalási engedély kiadásához szükséges, hogy a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételeknek a külföldi állampolgár is megfeleljen.

A külföldi foglalkoztatása a jogszabályi feltételek együttes fennállása esetén engedélyezhető. A feltételek fennállását okiratokkal kell tanúsítani. A munkavállalás engedélyezéséről vagy elutasításáról a munkaügyi központ dönt, és határozatát a foglalkoztatónak küldi meg. Munkavállalási engedély legfeljebb 2 évre adható, és további 2 évvel meghosszabítható.

Azokban az esetekben, amikor jogszabály lehetővé teszi, hogy a munkaügyi központ az **engedélyt a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül** adja ki, a foglalkoztatónak nem kell a kérelem benyújtását megelőzően, a harmadik országbeli állampolgár által ellátandó tevékenységre vonatkozóan érvényes munkaerőigénnyel rendelkeznie. A munkaügyi központnak ilyenkor nem kell vizsgálnia, hogy van-e olyan kiközvetíthető munkaerő, akit álláskeresőként tart nyilván, és aki rendelkezik a jogszabályban előírt, illetve a foglalkoztató munkaerőigényében megjelölt alkalmazási feltételekkel. A munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül adható ki az engedély például:

- legalább nyolc éve Magyarországon foglalkoztatott külföldivel legalább öt éve Magyarországon együtt élő közeli hozzátartozó munkavégzéséhez,
- az 1991. évi IV. törvény alapján engedélymentesen foglalkoztatható külföldivel Magyarországon legalább egy éve együtt élő házastársa munkavégzéséhez,
- ha a foglalkoztató ugyanabban a munkakörben kívánja a munkavállalót az engedély lejártát követően továbbfoglalkoztatni, és a kérelmet a még érvényes engedély lejártá előtt legfeljebb 10 munkanappal benyújtja,
- az évi 60 napot meg nem haladó, mezőgazdasági idénymunkának minősülő egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő munkavégzéshez.

**Nincs szükség engedélyre** a menekültként, oltalmazottként vagy menedékesként elismert, a bevándorolt vagy letelepedett jogállású, és a harmadik országbeli külföldi

állampolgár jogszabályban meghatározott esetekben történő magyarországi munkavégzéséhez. Nincs szükség munkavállalási engedélyre például:

- a posztdoktori foglalkoztatásra irányuló pályázat, valamint a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj keretében történő munkavégzéshez,
- külföldi felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló harmadik országbeli külföldinek nemzetközi diákszervezet által szervezett szakmai gyakorlat keretében történő foglalkoztatásához,
- Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló harmadik országbeli külföldinek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez,
- harmadik országbeli külföldinek alap-, közép- és felsőfokú oktatási intézményekben, idegen nyelven történő olyan oktatási tevékenységéhez (idegen nyelvi lektor), amelyre - az oktatásért felelős miniszter igazolása szerint - az érintett államok illetékes miniszterei által aláírt nemzetközi oktatási program keretén belül kerül sor,
- harmadik országbeli külföldinek naptári évenként 10 munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységéhez,
- a Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci és Grundtvig program keretében szakmai gyakorlaton résztvevő harmadik országbeli külföldi foglalkoztatásához,
- a hivatásos sportolónak munkavégzés keretében folytatott sporttevékenységéhez, illetve az edző sporttevékenységre való felkészítő tevékenységéhez.

A mentesség alapjául szolgáló feltételek fennállását a foglalkoztatónak kell bizonyítani. A mentesség nem vonatkozik a harmadik országbeli külföldinek a mentesség alá eső tevékenységét meghaladó munkavégzésére.

A foglalkoztató köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak **bejelenteni** a harmadik országbeli állampolgár engedélymentes foglalkoztatását. A foglalkoztatás kezdő időpontját legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését az azt követő napon kell bejelenteni.

A munkaügyi központ igazolja a bejelentés teljesítését, és a bejelentett adatokról nyilvántartást vezet. A foglalkoztató köteles a bejelentés tárgyát képező foglalkoztatási jogviszony létesítéséről és megszűnéséről szóló dokumentumot és igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő három évig megőrizni, és az ellenőrzés során bemutatni. A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének, illetőleg az annak alapján végzett tevékenység megkezdésének.



### 3. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK MAGYARORSZÁGI TARTÓZKODÁSÁNAK SZABÁLYAI<sup>8</sup>

#### 3.1. Az EGT-tagállam állampolgárára és hozzátartozójára vonatkozó szabályok<sup>9</sup>

Az EGT államainak polgárai érvényes személyazonosító igazolvány vagy útlevél birtokában beléphetnek, és **3 hónapot meg nem haladó** ideig külön engedély nélkül tartózkodhatnak a Magyar Köztársaság területén. A tartózkodásuk ideje alatt - magánszálláshely igénybevétele esetén - mentesülnek a szálláshely bejelentési kötelezettség alól.

Az EGT-állampolgár **3 hónapot meghaladó tartózkodás** esetén köteles a tartózkodását személyes adatainak közlésével személyesen bejelenteni. A törvényben foglalt feltételek igazolása esetén a tartózkodás bejelentéséről szóló - határozatlan ideig érvényes - **regisztrációs igazolást** az eljáró hatóság azonnal kiállítja, mely a bejelentkezés tényét és időpontját tanúsítja.

Az EGT-állampolgár 3 hónapot meghaladó tartózkodását a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatalnak a **jövőbeni lakóhelye szerint** illetékes igazgatóságánál kell bejelentenie. Az **EGT-állampolgár diák** 3 hónapot meghaladó tartózkodását azon **oktatási intézmény helye** szerint illetékes regionális igazgatóságnál is bejelentheti, amelybe felvételt nyert. A bejelentéskor az érvényes úti okmányt vagy személyazonosító igazolványt be kell mutatni, emellett csatolni kell a tartózkodási feltételek fennállását, igazoló okiratokat vagy más iratokat. Az EGT-állampolgárok harmadik országbeli **családtagjainak** 3 hónapon túli tartózkodásához **tartózkodási kártyát** kell igényelni.

<sup>8</sup> A külföldi állampolgárok magyarországi tartózkodásával kapcsolatos információk és jogszabályok elérhetők a Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma [<http://www.mfa.gov.hu/>], valamint a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal [<http://www.bmbah.hu/>] hivatalos honlapján.

<sup>9</sup> Az EGT-tagállamok állampolgárai és hozzátartozóik magyarországi tartózkodására vonatkozó szabályokat a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény, valamint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. törvény végrehajtásáról szóló 113/2007.(V.24.) Korm. rendelet tartalmazza.

### 3.2. A harmadik országok állampolgáira vonatkozó tartózkodási szabályok<sup>10</sup>

Magyarországra, mint a schengeni térség tagjára érvényesek a schengeni tagállamok által kibocsátott vízumok és tartózkodási engedélyek. A magyar külképviseletek által kibocsátott egységes schengeni vízumok és a magyar hatóságok által kiállított tartózkodási engedélyek szintén érvényesek a teljes schengeni térségben.

A schengeni vízum- és beutazási szabályok csak a **90 napot meg nem haladó tartózkodásra** vonatkoznak. A hosszú távú, **90 napot meghaladó** tartózkodási szabályait az egyes tagállamok saját nemzeti jogszabályai határozzák meg<sup>11</sup>.

## 4. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROKRA VONATKOZÓ EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI SZABÁLYOK<sup>12</sup>

Az egészségbiztosítási ellátások igénybevételéhez szükséges egy sajátos azonosító szám, az ún. **Társadalombiztosítási Azonosító Jel (TAJ-szám)** igénylése. A társadalombiztosítási azonosító jel (TAJ) az egészségügyi, a szociális és a társadalombiztosítási (egészség- és nyugdíjbiztosítási), valamint a magánnyugdíj-rendszerrel kapcsolatos nyilvántartásokban a személyeket azonosító kód.

A Társadalombiztosítási Azonosító Jelet egy bankkártya méretű hatósági igazolvánnyal, köznapi szóhasználatban **TAJ-kártyával** kell igazolni. Amennyiben a külföldi állampolgár magyarországi tartózkodása vagy egészségügyi szolgáltatásokra való jogosultsága határozott idejű, az egészségbiztosító a TAJ-kártya hatályát ezen időtartamra korlátozza.

Aki **nem rendelkezik TAJ-számmal**, TAJ-kártyával, de jogosulttá válik egészségügyi szolgáltatásra, az ország területén bármelyik egészségbiztosítási pénztárnál kérheti a kártyáját, igénylőlap kitöltésével. Az igénylőlap benyújtásához szükség van letelepedési engedéllyel rendelkezők esetében a személyi igazolvány és a lakcím igazolás bemutatására, külföldi állampolgároknak pedig a tartózkodási engedélyt, a magyarországi lakcímgigazolást, valamint az ellátásra való jogosultságot

<sup>10</sup> A harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó hatályos tartózkodási szabályokat a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény, valamint az annak végrehajtásáról szóló 114/2007.(V.24.) Korm. rendelet tartalmazza.

<sup>11</sup> A Magyarországon alkalmazott, a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó beutazási és tartózkodási szabályokról szóló további információ elérhető a Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma [[http://www.mfa.gov.hu/kum/ku/bal/Konzuli\\_informaciok/Kulfoldiek\\_beutazasa/Vizummal\\_kapcsolatos\\_taj/](http://www.mfa.gov.hu/kum/ku/bal/Konzuli_informaciok/Kulfoldiek_beutazasa/Vizummal_kapcsolatos_taj/)], [[Vizumkérelmezők tájékoztatása](http://www.mfa.gov.hu/kum/ku/bal/Konzuli_informaciok/Vizumkerelmezo_k_tajekoztatasa/)], valamint a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal [<http://www.bmbah.hu/>] hivatalos honlapján.

<sup>12</sup> A Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok egészségbiztosításával kapcsolatos további információk elérhetők az Országos Egészségbiztosítási Pénztár hivatalos honlapján. [<http://www.oep.hu/>]

is igazolni kell. **Első alkalommal** a TAJ kártyát díjmentesen állítja ki az egészségbiztosítási pénztár.

#### 4.1. Magyarországon tanuló külföldi állampolgárokra vonatkozó szabályok<sup>13</sup>

A Magyarországon tanuló külföldi állampolgárok közül egészségügyi szolgáltatásra csak az jogosult, aki nemzetközi szerződés vagy az oktatásért felelős miniszter által adományozott **ösztöndíj alapján** létesített tanulói, hallgatói jogviszonyban áll. Azok, akik ennek a feltételnek nem felelnek meg, csak az egészségbiztosítóval kötött **megállapodás** megkötése esetén lesznek jogosultak egészségügyi szolgáltatásra.

#### 4.2. A Magyarországon munkát vállaló külföldiekre vonatkozó szabályok<sup>14</sup>

A Magyarországon bejegyzett munkáltatónál munkát vállaló külföldi állampolgár a munkaviszonya kezdetétől biztosítottként számít, utána a munkáltató 27 százalékos, szociális hozzájárulási adót fizet. Ennek alapján a munkavállaló jogosultságot szerez az egészségbiztosítás valamennyi ellátására.

A Magyarországon biztosítottként minősülő külföldi állampolgárok ellátásra nem jogosult közeli hozzátartozói az egészségbiztosítási pénztárnál kötött megállapodás alapján válhatnak egészségügyi ellátásra jogosulttá.

## 5. A KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK ADÓZÁSA

Azoknak a külföldi állampolgároknak, akiknek Magyarországon adóköteles jövedelme keletkezik (pl. munkát vállalnak, költségvetési támogatást igényelnek), vagy az adózással összefüggő adatszolgáltatásra kerül sor [pl. ingatlant vásárolnak/adnak el, hitelintézettel szerződést kötnek (pl. folyószámlát nyitnak, bankkártyát igényelnek)] adóigazolványt kell kiváltaniuk. Az **adóigazolvány** egy bankkártya méretű hivatalos okmány (hatósági igazolvány), amely tulajdonosának **adóazonosító jelét** igazolja.

Adóazonosító jel az **állami adóhatóság** illetékes megyei igazgatóságának **ügyfélszolgálatán, illetve kirendeltségein** az erre a célra rendszeresített

<sup>13</sup> A Magyarországon tanuló külföldi állampolgárok egészségbiztosításával kapcsolatos további információk elérhetők az Országos Egészségbiztosítási Pénztár hivatalos honlapján. [<http://www.oep.hu/>]

<sup>14</sup> A Magyarországon munkát vállaló külföldi állampolgárok egészségbiztosításával kapcsolatos további információk elérhetők az Országos Egészségbiztosítási Pénztár hivatalos honlapján. [<http://www.oep.hu/>]



formanyomtatvány kitöltésével igényelhető. Az eljárásra külföldi állampolgár esetén a magyarországi állandó, ennek hiányában ideiglenes lakóhelye, szokásos tartózkodási helye szerinti igazgatóság jogosult. Azon külföldi személyek tekintetében, akik Magyarországon állandó vagy ideiglenes lakóhellyel, illetve szokásos tartózkodási hellyel nem rendelkeznek, a NAV Észak-budapesti Adóigazgatósága jár el.

A Magyarországon tanuló/munkát vállaló külföldi állampolgárok adózásával, az adóigazolvány és az adóazonosító jel igénylésével kapcsolatos további információk elérhetők az Nemzeti Adó- és Vámhivatal hivatalos honlapján. [<http://www.nav.gov.hu/>]

## 6. MUNKAERŐPIACI TÁMOGATÁSOK

*A munkaügyi központok a nyilvántartásában szereplő álláskeresők elhelyezkedését számos támogatási formával, szolgáltatással segítik. Jelen alfejezet célja a pályakezdők foglalkoztatását segítő néhány támogatás rövid bemutatása.*

### **Ki tekinthető álláskeresőnek<sup>15</sup> ?**

Az alapszabály szerint a személy, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

A pályakezdők nem rendelkeznek munkatapasztalattal, így álláskeresőskor hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon, ezért egyes támogatási formák odaítélésénél a pályakezdő álláskereső, és az őket foglalkoztató munkáltatók, előnyben részesülnek.

<sup>15</sup> Az álláskereső státusszal kapcsolatos további információk olvashatóak az álláskeresői ellátásokról szóló fejezetben, mivel ezen ellátások egyik alapvető feltétele az álláskeresőkénti regisztráció.

## Ki tekinthető pályakezdő álláskeresőnek?

A 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét - be nem töltött, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkező, az állami foglalkoztatási szerv által nyilvántartott álláskereső, feltéve, ha álláskeresési ellátásra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot.

A fentieket kiegészítő szabály, hogy nem minősül pályakezdő álláskeresőnek, aki

- terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését tölti,
- sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít.

### 6.1. Pályakezdőt foglalkoztató munkáltató által igénybe vehető főbb támogatási formák, kedvezmények

Pályakezdő álláskereső foglalkoztatása esetén a *munkaadó különböző támogatási formákat* igényelhet, melyek közül kiemelendő:

**1. Bértámogatás<sup>16</sup>** mely hátrányos helyzetű személyek – közöttük a 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskeresők – foglalkoztatásához nyújtható és főbb jellemzői:

- vissza nem térítendő támogatás,
- mértéke a munkabér és a járulékok legfeljebb 50%-áig terjedhet,
- időtartamban – fő szabályként - maximum egy évig nyújtható.

A bértámogatás a munkáltató a foglalkoztatást megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg. A támogatás mértékéről, időtartamáról, illetve annak részletes feltételeiről a munkaadó és a munkaügyi központ kirendeltsége köt hatósági szerződést (tehát ezzel kapcsolatosan a munkavállalónak nincs teendője).

**2. Munkatapasztalat - szerzés támogatása<sup>17</sup>** szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzéséhez adható.

A támogatás:

- a foglalkoztatás időtartamára nyújtható, legfeljebb azonban 365 napra
- a pályakezdő foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő bérköltség 50 és 100%-a közötti mértékben.

<sup>16</sup> Részletes szabályok: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.

<sup>17</sup> Részletes szabályok: 70/2009. (IV. 2.) Korm. rendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról.

A konkrét mértékről, időtartamról, a támogatás részletes feltételeiről ennél a támogatási formánál is a munkaadó és a munkaügyi központ kirendeltsége köt hatósági szerződést.

*Fontos információ, hogy a fenti támogatásismertetőök csupán figyelemfelhívó célzatúak, a további támogatási formákról, illetve a részletes támogatási feltételekről tájékozódni lehet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján (<http://nfsz.munka.hu/>), illetve a munkaügyi központok kirendeltségein, melyek elérhetősége megtalálható a hivatkozott honlapon.*

3. A pályakezdők elhelyezkedését a munkaügyi központok eszköztárán kívül eső lehetőségek is segítik, melyek közül kiemelhetők a **START kártya**<sup>18</sup>, az **ösztöndíjas foglalkoztatás**,<sup>19</sup> valamint a Kormány **„Munkahelyvédelmi Akcióterv”** elnevezésű programjában szereplő, foglalkoztató által érvényesíthető adókedvezmény.

A munkáltatók szociális hozzájárulási adókedvezményre jogosultak, ha **START kártyával** rendelkező álláskeresőt, köztük pályakezdőt foglalkoztatnak.

A kártyát a Nemzeti Adó- és Vámhivatal a pályakezdő lakóhelye szerint illetékes megyei adóigazgatóságnál 2012.12.31. napjáig igényelheték a jogosultak.

A munkáltató a 2012.12.31. napjáig kiváltott START kártyával rendelkező személyek foglalkoztatása esetén a kártya érvényességi idejére, de legfeljebb 2013.12.31. napjáig a 27 %-os szociális hozzájárulási adóból az alábbi mértékű kedvezményekre jogosult:

- A Start kártyával, alap- és középfokú végzettséggel rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén a munkaadó a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresét elérő összegnek a 17 %-ával, a foglalkoztatás második évében 7 %-ával egyenlő részkedvezményt vehet igénybe.

- A Start kártyával és felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén a munkaadó a foglalkoztatás első kilenc hónapjában a bruttó munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresét elérő összegnek 17 %-ával, a foglalkoztatás azt követő három hónapjában 7 %-ával egyenlő részkedvezmény igénybevételére jogosult.

<sup>18</sup> Részletes szabályok: 55/2011. (XII.30.) NGM rendelet a START kártyák felhasználásának, illetve az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítésének, továbbá elszámolásának részletes szabályairól szóló jogszabály tartalmazza.

<sup>19</sup> Részletes szabályok: 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról.

- A Start Plusz kártyával rendelkező személy foglalkoztatása esetén a munkaadót a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresét elérő összegnek 17 %-ával, a foglalkoztatás második évében 7 %-ával egyenlő részkedvezmény illeti meg.

- A Start Extra kártyával rendelkező személy foglalkoztatása esetén a munkaadót a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresét elérő összegnek 27 %-ával, a foglalkoztatás második évében 17 %-ával egyenlő részkedvezmény illeti meg.

A START kártyához, valamint az ösztöndíjas foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékkedvezményekről bővebb információk a Nemzeti Adó- és Vámhivatal honlapján - [www.nav.gov.hu](http://www.nav.gov.hu), valamint a [www.startkartya.hu](http://www.startkartya.hu) találhatóak.

A „Munkahelyvédelmi Akcióterv” 2013.01.01. napjától hatályba lépő rendelkezése értelmében a pályakezdők és a 25 év alatti fiatalokat foglalkoztató munkaadóknak új adókedvezmények járnak majd, amely alapján a bér utáni munkáltatói közteher – szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás - 28,5 % helyett 14%-ra csökken.

Nő a kedvezmény mértéke, ha az alkalmazott 25 év alatti fiatal pályakezdőnek minősül. Ebben az esetben a munkáltató 2 éven keresztül teljes mentességet élvez a munkáltatói közteher megfizetése alól.<sup>20</sup>

## 6.2. Önfoglalkoztatás támogatása<sup>21</sup>

Ha a pályakezdő *vállalkozásba kíván kezdeni*, ehhez az álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatás nyújthat segítséget.

Ennek keretében pályázati úton adható támogatás azoknak, akik egyéni vállalkozóként, gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként, őstermelőként oldják meg önfoglalkoztatásukat, feltéve, ha legalább 3 havi regisztrált álláskereső státusszal rendelkeznek.

Formái:

- 3 millió Ft-ig terjedő visszatérítendő és / vagy nem visszatérítendő támogatás (feltétel a min. 20 %-os saját forrás, illetve megfelelő biztosíték rendelkezésre bocsátása),
- havonta a minimálbér összegéig terjedő támogatás max. 6 hónapig,
- vállalkozói tevékenység megkezdéséhez, folytatásához szükséges szaktanácsadás költségeinek megtérítése.

<sup>20</sup> A „Munkahelyvédelmi Akciótervről” részletes tájékoztató olvasható az alábbi linken: <http://www.kormany.hu/download/7/2e/a0000/MUNKAHELYV%C3%89DELMI%20AKCI%C3%93.pdf>

<sup>21</sup> Részletes szabályok: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.

A támogatás nyújtásának részletes feltételeit a munkaügyi központok által kiírt pályázatok tartalmazzák, és azok sikeres pályázat esetén, rögzítésre kerülnek a pályázó és a munkaügyi központ által megkötésre kerülő hatósági szerződésben.

## 7. MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSOK<sup>22</sup>

*Az előző alfejezetben dióhéjban bemutatott támogatásokon túl, munkaerő-piaci szolgáltatásokkal is segítik a munkaügyi központok az álláskeresőket, köztük a pályakezdeők sikeres munkaerőpiacra lépését. A következő sorok célja, ezen szolgáltatástípusok, az egyes szolgáltatások tartalmának rövid bemutatása.*

### 7.1. Munkaközvetítés

A munkaügyi központ alapszolgáltatása, melynek célja a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásának elősegítése. Ennek érdekében a munkaügyi kirendeltség főbb feladatai:

- személyes beszélgetés az álláskeresővel, tájékoztatása a megfelelő munkalehetőségekről,
- a foglalkoztatást akadályozó körülmények feltárása, azok kiküszöbölése érdekében a megfelelő munkaerő-piaci szolgáltatás nyújtása,
- kapcsolattartás a munkaadókkal.

Állasközvetítési módszerek:

- egyéni közvetítés – személyes beszélgetés után az adatbázisban szereplő megfelelő állásról a munkaközvetítő tájékoztatja az álláskeresőt
- csoportos közvetítés - a jelöltek csoportos formában találkoznak a munkaadóval, amikor interjúra is lehetőség van.

### 7.2. Információnyújtás

Információkhoz lehet jutni: foglalkozásokról, képzésekről, a munkaerő-piaci helyzetről, a foglalkoztatáspolitikai területén hatályos jogszabályi rendelkezésekről. Lehetőség van öntájékozódásra (<http://nfsz.munka.hu/>), állásbörzén, tanácsadáson történő információszerzésre.

Az öntájékozódás egyik formája lehet, a **foglalkoztatási szolgálat honlapján található állások megtekintése** a következő elérhetőségen: <http://nfsz.munka.hu/> / Álláskeresőknék / Álláskeresőknék, valamint a 2013 évben újonnan bevezetésre kerülő Virtuális Munkaerőpiac (<http://vallalkozas.munka.hu/web/vallalkozasok/76>) oldalon.

Ebben az állás-adatbázisban a munkaügyi kirendeltségeken rögzített álláslehetőségek között lehet böngészni (a találatok részletes adatait

<sup>22</sup> Részletszabályok: 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

megtekinthetők, nyomtathatóak, foglalkozás-leírások láthatóak). A bejelentkezett látogatóknak lehetőségük van a keresési feltételek eltárolására, illetve értesítéskérését állíthatnak be. Ezen szolgáltatás segítségével meghatározott időközönként e-mail üzenetet kaphatnak az elmentett keresési feltételeknek megfelelő új állásokról.

További hasznos információkat adhat az álláskereséshez a **magán-munkaközvetítők listájának megtekintése**: <http://nfsz.munka.hu/> / Álláskeresőknek / Magán-munkaközvetítők.

Magyarországon ugyanis a munkaügyi központokon kívül munkaközvetítést az folytathat, aki megfelel a vonatkozó jogszabályban előírt – pl. képesítési, biztosítékra vonatkozó - feltételeknek. Aki magán-munkaközvetítői tevékenységet kíván folytatni, köteles az erre irányuló szándékát az illetékes munkaügyi központnál bejelenteni. A bejelentés alapján, a munkaügyi központok a tevékenység végzésére jogosultakról nyilvántartást vezetnek, melynek összesített – országos – változata érhető el a fenti linken.

Fontos garanciális szabály, hogy a magán-munkaközvetítők a munkát kereső személytől díjat, költséget nem igényelhetnek.

### 7.3. Tanácsadás

A mind egyéni, mind csoportos formában megvalósítható releváns tanácsadási formák a következők.

A **munkatanácsadás** célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

Kapcsolódó szolgáltatás lehet az **álláskeresési tanácsadás**, melynek során az egyéni tanácsadás mellett álláskeresési technikák oktatásával, álláskereső klub működtetésével azoknak az elhelyezkedéséhez nyújtanak segítséget, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel.

A **rehabilitációs tanácsadás** keretében a tanácsadás különböző formái a megváltozott munkaképességű személyek speciális helyzetére - képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők - figyelemmel nyújthatók.

A tanácsadásokhoz, továbbá a munkaerőpiaci képzéshez kapcsolódóan - amennyiben arra a szolgáltatás céljának elérése érdekében szükség van -, pszichológiai tanácsadásra is lehetőség van. Ez a tanácsadási forma segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

A tanácsadások egyéni tanácsadói beszélgetés, csoportos tanácsadás, strukturált csoportfoglalkozás, érdeklődés-, érték-, képesség- és személyiségvizsgálat, pályaismeret bővítése útján valósulhatnak meg.

#### **7.4. Mentori szolgáltatás**

A munkaügyi központ **mentori szolgáltatás** igénybevételét biztosíthatja az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását igénybevevő, illetőleg a munkaügyi központtól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervezetekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége.

A mentori szolgáltatást a jogszabály által előírt szakmai végzettséggel rendelkező mentor nyújtja.



## 8. ÁLLÁSKERESÉSI ELLÁTÁSOK

Abban az esetben, ha a Foglalkoztatási törvényben<sup>23</sup> rögzített minimális időtartamban – jelenleg 360 nap – valaki munkaviszonyban áll Magyarországon, jogosultságot szerezhet álláskeresési ellátásokra.

*Jelen alfejezet célja, hogy dióhéjban bemutassa ezeket az ellátásokat, a hozzájuk kapcsolódó jogosultsági feltételeket, mértékeket, időtartamokat, szüneteltetési és megszüntetési okokat.*

### 8.1. Álláskereső státusz mint az ellátások alapfeltétele

A magyar munkanélküli ellátórendszer egyik fontos alapelve az, hogy álláskeresési támogatásban csak az állami foglalkoztatási szerv által nyilvántartott álláskereső részesülhet. Álláskeresőnek - egyéb feltételek mellett - az tekinthető, aki amellet, hogy (újból) el akar helyezkedni, ezért maga is aktívan keres állást, minden tőle elvárhatót megtesz annak érdekében, hogy munkahelyet találjon, és ezért szorosan együttműködik a munkaügyi központtal, elfogadja a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot. Az egyén aktív munkakeresése az álláskereső fogalmának meghatározó feltétele.

*A következőkben tekintsük át a Foglalkoztatási törvény és a kapcsolódó jogszabályok releváns rendelkezéseit.*

#### Ki minősül álláskeresőnek?

A Foglalkoztatási törvény szabályai szerint álláskereső az a személy, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

Az álláskereső státusz törvényi feltételeként meghatározott **együttműködési kötelezettségét** az érintett személy akkor teljesíti, ha

- az állami foglalkoztatási szervnél az általa meghatározott időpontban, de legalább háromhavonta jelentkezik, és

<sup>23</sup> 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

- az álláskereső státuszát meghatározó törvényi feltételekben bekövetkezett változást - azok bekövetkezésétől számított 15 napon belül - bejelenti, és maga is aktívan keres munkahelyet, és
- az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott munkaerő-piaci szolgáltatást, valamint az általa támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetőleg igénybe veszi,
- részt vesz a megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban,
- a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja.

## 8.2. Álláskeresői ellátások

Az álláskeresői támogatások három fő típusát határozhatjuk el:

- az álláskeresői járadékot,
- a nyugdíj előtti álláskeresői segélyt,
- a költségtérítést.

### 1. Az álláskeresői járadék

Az álláskeresői járadék vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó támogatás, amely a szociális biztonság javítása mellett erősíti a biztosítási elvet, emellett fokozottan ösztönöz az állások felkutatására és a munkahelyek, munkaalkalmak elfogadására.

A járadék - több más feltétel egyidejű fennállása esetén - annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik. Tekintettel arra, hogy egy járadéknaphoz tíz nap jogosultsági idő (amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző három év alatt munkaviszonyban töltött, vagy egyéni, illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett) szükséges, az álláskeresői járadék leghosszabb időtartama 90 nap.

A járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek a munkaügyi központnál történő jelentkezésének a napja. Ettől eltérően, ha munkaviszonyt a munkavállaló rendes, illetve a munkaadó rendkívüli felmondással szüntette meg, az álláskeresői járadék a munkaviszony megszűnését követő 90 nap elteltével folyósítható feltéve, hogy a folyósításához szükséges feltételeknek az álláskereső megfelel.

*Mikor szünetel az álláskeresői járadék folyósítása?*

Ha az álláskereső:

- terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül, az ellátás folyósításának időtartamára,

- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- közfoglalkoztatás alatt,
- rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat – az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével - feltéve, hogy ezt előzetesen bejelentette a munkaügyi központnak,
- keresetpótló juttatásban részesül,
- önkéntes tartalékos katonai szolgálat keretében tényleges szolgálatot teljesít, ezen időszak teljes időtartamára.

Ha a járadék folyósítása szünetelésének oka megszűnik, és fennállnak az álláskeresési járadékra való jogosultság feltételei, az álláskeresési járadékot tovább kell folyósítani.

*Mikor kell az álláskeresési járadék folyósítását megszüntetni?*

Ha az álláskereső:

- kéri,
- álláskeresési járadékban részesül, és törlik a nyilvántartásból,
- megváltozott munkaképességű személyek ellátására válik jogosulttá,
- keresőtevékenységet folytat, kivéve, ha az 90 napnál rövidebb időtartamú, és azt előzetesen bejelentette a munkaügyi központnak, illetve kivéve az alkalmi foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatottakat,
- olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül,
- oktatási intézmény nappali tagozatán folytat tanulmányokat,
- meghalt,
- az álláskeresési járadék folyósítási idejét kimerítette.

## **2. A nyugdíj előtti álláskeresési segély**

A nyugdíj előtti álláskeresési segélyre jogosult az az álláskereső, akinek maximum 5 éve hiányzik a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez a segély iránti kérelem benyújtásának időpontjában. További feltételei, hogy az álláskeresési járadékban legalább 45 napig részesüljön, és a járadék folyósítási idejének kimerítését követő három éven belül betölti a rá vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárt, továbbá rendelkezzen az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel. A támogatás a nyugdíjjogosultság megszerzéséig folyósítható. A nyugdíj előtti álláskeresési segély összege a kötelező legkisebb munkabér 40 százaléka. Ha a járadékalap a kötelező legkisebb munkabér 40 százaléknál alacsonyabb volt, az álláskeresési segély összege a járadékalappal megegyező összeg.

---

Az álláskeresői segély megszüntetésének és szüneteltetésének szabályai többségében megegyeznek az álláskeresői járadék megszüntetésére és szüneteltetésére vonatkozó szabályozásával.

### 3. A költségtérítés

A **költségtérítés** keretében az álláskeresőnek az álláskeresői támogatás megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos (ideértve a lakóhelytől a munkaügyi kirendeltséghez történő oda- és visszautazást, valamint a munkaügyi központ által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is), tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt helyközi utazási költségeit a munkaügyi központ kirendeltsége megtéríti. A jogszabály által meghatározott esetekben az álláskereső részére az indokolt helyi utazási költségek is megtéríthetők.

A költségtérítés igénylése és ügyintézése az álláskeresőt nyilvántartó munkaügyi kirendeltségen történik.

## 9. A MUNKAERŐPIACI INTÉZMÉNYRENDSZER FELÉPÍTÉSE

Magyarországon a foglalkoztatás elősegítésével és a munkanélküliség kezelésével kapcsolatos állami feladatokat országosan kiépített szervezet látja el. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat mintegy két évtizedes múltat tekint vissza. A munkanélküliség megelőzése és hátrányos következményeinek enyhítése érdekében 1991-től törvényi szintű szabályok határozzák meg azokat az ellátásokat, támogatásokat és szolgáltatásokat, amelyeket a szervezet alkalmaz és melyek, a munkaerőpiaci helyzet javítását célozták és célozzák meg. A Szolgálat feladata a kormány foglalkoztatáspolitikai céljainak megvalósítása.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) foglalkoztatáspolitikai, munkavédelmi, munkaügyi, szakképzési és felnőttképzési feladatokat ellátó központi hivatal. A Hivatal irányítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) látja el.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere a Hivatalból, a munkaügyi központokból, valamint a kirendeltségekből áll.

*Jelen alfejezet célja a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot alkotó szervek, feladataik rövid felvázolása annak érdekében, hogy a szolgáltatást, támogatást, avagy ellátást igénybe venni kívánó személy számára iránymutatásul szolgáljon azon kérdés megválaszolásában, hová fordulhat ügyei hatékony elintézésére érdekében.*

### 9.1. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal központi hivatalként, a munkaügyi központok középirányító szerveként többek között

- megállapítja a munkaügyi központok kötelező belső szakmai szabályzatainak elveit és főbb tartalmi követelményeit,
- eljárási rendek, módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével irányítja a hatósági és szolgáltató tevékenységüket,
- adatokat gyűjt és elemez,

másodfokú hatósági jogkört gyakorol, és működteti, fejleszti a nyilvántartási és informatikai rendszereket.

A Hivatal nemzetközi feladatai között, tanácsadást biztosít a külföldiek által a Magyarország területén igénybe vehető álláskeresési ellátások egyes kérdéseiről, valamint szervezi és működteti a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat EURES- és migráns országos tanácsadó hálózatának tevékenységét.

A Hivatal elérhetősége

- cím: 1089 Budapest, Kálvária tér 7.
- telefonszám: 36 – 1 - 303-9300
- fax: 36 – 1 - 210-4255
- e-mail cím: [FH@lab.hu](mailto:FH@lab.hu)

Az Eu Integrációs Kirendeltség elérhetősége

- 1086 - 1089 Budapest, Szeszgyár u. 4.
- ügyfélfogadási idő:  
hétfőtől csütörtökig: 9:00-tól 15:00 óráig (pénteken a személyes ügyfélfogadás szünetel).

## 9.2. Munkaügyi Központok

A munkaügyi központok a fővárosi és megyei kormányhivatalok szervezeti egységeként működő szakigazgatási szervek melyek megyei (fővárosi) szervezetből állnak.

A munkaügyi központ megyei (fővárosi) szervezete többek között

- irányítja és ellenőrzi a munkaügyi központ kirendeltségeinek tevékenységét,
- ellátja a Nemzeti Foglalkoztatási Alap pénzeszközeinek működtetésével kapcsolatos feladatokat, segíti a keret tervezését és a felhasználás ellenőrzését,
- működteti az álláskereső támogatási rendszerét, és gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer szakmai működtetéséről.

**A munkaügyi központ szakmai irányítása alá tartozó kirendeltségek** – számuk megközelíti a 170-et - tevékenységi köréből a legfontosabbak, hogy

- intézik az álláskereső nyilvántartásával kapcsolatos ügyeket,
- ellátják az álláskereső ellátások megállapításával, folyósításával, megszüntetésével, szüneteltetésével, visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat,
- munkaközvetítést végeznek,
- további munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtanak,
- fő szabályként az egyes foglalkoztatáspolitikai támogatások megállapításával, folyósításával kapcsolatos teendők is ide tartoznak.

A fentiekből láthatóan, az álláskereső különböző álláskeresővel, elhelyezkedéssel, ellátással, támogatással, szolgáltatással kapcsolatos ügyeik intézése érdekében – fő szabályként - a kirendeltségekhez fordulhatnak. Az egyes kirendeltségek illetékességét – azaz, hogy az ország mintegy 170 kirendeltsége közül melyik jár el – az ügyfél lakó- vagy tartózkodási helye, ennek hiányában szálláshelye határozza meg. A területileg illetékes kirendeltségek elérhetősége megtalálható a következő

internetes címen: <http://nfsz.munka.hu/> / Szervezetünk / Területileg illetékes kirendeltség.

## II. MUNKAJOGI ALAPISMERETEK – LEHETSÉGES MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

*Az alábbi fejezet azokról a főbb jogviszonyokról ad rövid bemutatást, melyek keretében Magyarországon munkát lehet végezni.*

### 1. MUNKAVISZONY

#### 1.1. A munkaviszony jellemzői

A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között a felek írásbeli megállapodásával (munkaszerződéssel), munkavégzés céljából jön létre. Egyes tevékenységek mind munkaviszony, mind pedig munkavégzésre irányuló egyéb (pl. megbízási vagy vállalkozási) jogviszony keretében is gyakorolhatók. Bizonyos tevékenységek esetén azonban a felek között csak munkaviszony létesíthető. A munkaviszony főbb sajátosságai a következők:

- a munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő olyan tartós kapcsolat, amelyre a felek közötti alá-, fölérendeltségi viszony jellemző;
- a munkavállaló
  - meghatározott munkakörbe tartozó feladatokat lát el a munkáltató rendelkezése szerint,
  - munkavégzése munkabér ellenében történik,
  - a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, a felek megállapodása, a munkáltató utasítása és a szakmai szokások alapján, a munkáltató érdekeinek megfelelően végzi el feladatát,
  - munkavégzése a munkaszerződésben meghatározott helyen, munkára képes állapotban, az előírt munkaidőben, személyesen, folyamatosan és rendszeresen, a munkáltató széleskörű ellenőrzési joga mellett történik;
- a munkáltató köteles
  - a munkavállalót a munkaszerződésben, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve egyéb jogszabályokban foglaltak szerint foglalkoztatni,
  - a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
  - a munkavállalót a munkavégzésre vonatkozó utasításokkal ellátni,
  - a munkavállaló számára a munkaszerződésben meghatározott munkabért és egyéb juttatásokat (díjazást) megfizetni.



## 1.2. A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkavállaló és a munkáltató. **Munkavállalóként** munkaviszonyt az a személy létesíthet, aki a 16. életévét betöltötte. **Munkáltató** lehet természetes személy (magánszemély, egyéni vállalkozó), jogi személy (pl. állami gazdálkodó szerv, szövetkezet, jogi személyiséggel rendelkező gazdasági társaság [korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság], társadalmi szervezet, önkormányzat), továbbá jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság (pl. jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság [közkereseti társaság, betéti társaság]) is.

## 1.3. A munkaviszony létesítése

A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre, melyet írásba kell foglalni. A munkaszerződést a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személyesen köteles aláírni. A feleknek meg kell állapodni a személyi alapbérben és a munkakörben. A munkáltató és a munkavállaló bármilyen más kérdésben is megállapodhat a munkaszerződés megkötésekor (pl. a munkavégzés helye, munkaviszony kezdő időpontjának meghatározása, próbaidő kikötése, rendkívüli felmondási okok meghatározása, béren felüli juttatások stb.). Ha a felek a munkaszerződésben valamely kérdésben megállapodtak, annak teljesítése mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára kötelező.

Garanciális szabály, hogy a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre. A munkaszerződésben kifejezetten rendelkezni kell arról, ha a munkavállaló foglalkoztatása részmunkaidőben történik. E rendelkezés hiányában a jogviszony teljes munkaidős munkaviszonynak tekintendő. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót – ha a felek eltérően nem állapodnak meg – a pénzbeli vagy természetbeni juttatások időarányosan illetik meg. A részmunkaidős munkavállalót az időarányosság elvétől függetlenül, a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal azonos mértékben illetik meg a költségtérítések, valamint az évi rendes szabadság.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges (pl. egyes fiatal munkavállalók és a **harmadik országbeli külföldi állampolgárok magyarországi munkavégzése esetén**), a munkaszerződés megkötésére csak a hatósági engedély beszerzését követően, és **csak az engedélyben rögzített időpontig, határozott időtartamban** kerülhet sor.

## 1.4. A munkaviszony időtartama

A munkaviszony lehet határozott és határozatlan időtartamú is. Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre.

## 1.5. A munka díjazása – a munkabér

A munkaviszonyban végzett munkáért külön kikötés nélkül is ellenszolgáltatás, **munkabér jár**. Egyes esetekben a munkáltató bérfizetési kötelezettséggel tartozik munkavégzés hiányában is (pl. a munkavállalót a rendes szabadság idejére távolléti díj, vagy ha a munkáltató gazdasági vagy működési okból nem tudja a munkavállalót munkával ellátni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg).

Az alapbérben való megállapodás a munkaszerződés egyik kötelező tartalmi eleme. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér), vagy a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges iskolai végzettség, szakképesítés szintjétől függő garantált bérminimum jár.<sup>24</sup> A teljes munkaidőre megállapított legkisebb munkabért, garantált bérminimumot időarányosan alkalmazni kell a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra is.

## 1.6. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony „automatikusan”, a felek akaratától függetlenül **megszűnik** a munkavállaló halálával, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, a határozott idő lejártával és a munkáltató jogállásváltásával (az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató személye azért változik meg, mert a munkáltató egésze vagy egy része a közalkalmazottak jogállásáról vagy a köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra).

A munkaviszony **megszüntetéséről** akkor beszélhetünk, ha a munkaviszony a felek egyoldalú, vagy egybehangzó szándéka és jognyilatkozata alapján, illetőleg magatartásuk következményeként szűnik meg. A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást és nyilatkozatokat **írásba** kell foglalni. A munkaviszony **megszüntethető**:

- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,

<sup>24</sup> Lsd. „KERESETEK” című fejezet.

- azonnali hatállyal a próbaidő alatt,
- a határozott idejű munkaviszony a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával, ha a munkavállalónak a határozott időből még hátralévő, de legfeljebb egyévi időtartamra járó távolléti díjat megfizeti.

### 1.6.1. A munkaviszony megszüntetése közös megegyezéssel

A munkáltató és a munkavállaló írásba foglalt **közös megegyezéssel** a közöttük fennálló munkaviszonyt bármikor megszüntetheti. Megállapodásuknak kifejezetten tartalmazni kell a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös szándékot, és a munkaviszony megszüntetésének időpontját.

### 1.6.2. A felmondás

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló megszüntetheti **rendes felmondással**. A felmondást írásba kell foglalni, enélkül a jognyilatkozat érvénytelen. A felmondás akkor válik hatályossá, ha azt az érdekeltnek, vagy az átvételre jogosultnak átadják. A felmondás a közlést követően csak a másik fél hozzájárulásával vonható vissza.

A **munkavállaló** határozatlan időtartamú munkaviszonyát **rendes felmondással** bármikor írásban, indokolás nélkül megszüntetheti. A munkavállaló a felmondási idő teljes időtartamát köteles munkában tölteni. A felmondási idő letöltése nélküli munkavállalói rendes felmondás jogellenes, a munkáltató az ebből eredő kárigényét a munkavállalóval szemben érvényesítheti.

A **munkáltató rendes felmondása** esetén köteles a döntését megindokolni. Az indoklás nélküli felmondás esetén a munkaviszony megszüntetése jogellenes. A munkavállalót a munkáltató rendes felmondása esetén legalább 30 napos **felmondási idő** idő illeti meg. A felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő alapján 5-60 nappal meghosszabbodik, az egy évet azonban nem haladhatja meg. A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni (**felmentési idő**). A felmondási idő munkában töltött idejére munkabér, míg a munkavégzés alóli felmentés időtartamára átlagkereset jár.

A jogszabályban<sup>25</sup> felsorolt **felmondási tilalmak** (pl. várandósság, szülési szabadság stb.) fennállása alatt a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt. A felmondási tilalom ideje alatt közölt felmondás esetén a munkavállaló kártérítést követelhet.

<sup>25</sup> A felmondási tilalmak részletes felsorolását a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény tartalmazza.

### 1.6.3. A végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg, illetve ha a munkáltató kikerül e törvény hatálya alól. A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál legalább 3 évi időtartamban fennálljon, mértéke pedig a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függően 1-6 havi távolléti díj összegével növekedik. Kollektív szerződés vagy a munkaszerződés a törvényben meghatározott mértéknél kedvezőbb mértékű végkielégítést is megállapíthat.

### 1.6.4. Azonnali hatályú felmondás

Azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató<sup>26</sup>, mind a munkavállaló<sup>27</sup> **azonnali hatállyal** megszüntetheti a határozott és a határozatlan időtartamra létesített munkaviszonyt, a másik fél munkaviszonnyal összefüggő súlyos kötelezettségszegése esetén. A jognyilatkozatot indokolni kell, és **írásba** kell foglalni.

### 1.6.5. A munkaviszony megszüntetése a próbaidő alatt

A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti. A munkaviszony próbaidő alatti megszüntetése sem ütközhet a Munka Törvénykönyve alapelveibe, így például nem lehet jó erkölcsbe ütköző. A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a próbaidő alatt is **írásba** kell foglalni.

### 1.6.6. Elszámolás a munkaviszony megszűnése és megszüntetése esetén

A munkaviszony megszűnésekor vagy megszüntetésekor a munkavállaló köteles a **munkaköre átadására**, illetőleg a munkáltatóval történő **elszámolásra**. A munkaviszony megszüntetésekor a munkáltató az utolsó munkában töltött napon, illetve a törvényben meghatározott egyes esetekben (pl. próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés, rendkívüli felmondás, közös megegyezés stb.) 3 munkanapon belül a munkavállaló részére köteles kifizetni **munkabérét, egyéb**

<sup>26</sup> A **munkáltatói azonnali hatályú felmondást** megalapozó munkáltatói kötelezettségszegésnek tekinthető különösen, ha a munkavállaló a munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el, a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyezteti, a konkurens munkáltatóval összejátszik, igazolatlanul mulaszt, a munkáltató vagyonát eltulajdonítja, vagy a munkáltató vagyonával egyébként visszaél, a munkaidőben szeszitalt fogyaszt vagy ittas állapotban van, vagy a munkafegyelmet durván megsérti.

<sup>27</sup> A **munkavállalói azonnali hatályú felmondást** megalapozó munkáltatói kötelezettségszegésnek tekinthető például, ha a munkáltató nem fizet munkabért, a munkaszerződésben foglalt munkabérnél kevesebbet fizet, vagy nem biztosítja a munkavállaló számára az egészséges, biztonságos munkafeltételeket, és ezzel a munkavállaló további munkavégzése egészségét, testi épségét veszélyezteti.

**járandóságait**, és ki kell adnia a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban és más jogszabályokban előírt **igazolások**at és dokumentumokat is.

## 1.7. A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés célja a munkavállaló munkavégzés céljából, ellenérték fejében történő átengedése. A kölcsönbeadó munkáltató a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre a kölcsönvevő munkáltatónak átengedi, és a munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja. A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti **munkaszerződést**, valamint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti **megállapodást írásba** kell foglalni.

**Kölcsönbeadó**<sup>28</sup> csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság vagy szövetkezet lehet, amely megfelel a jogszabályokban<sup>29</sup> foglalt feltételeknek (így többek között igazolja 2 millió forint vagyoni biztosíték letétbe helyezését), és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. A kölcsönbeadó a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat számát az üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében köteles folyamatosan használni, a nyilvántartásba vételről kiállított határozatot az irodahelyiségben jól látható helyen kifüggeszteni. **Kölcsönvevő** bármelyik munkáltató lehet.

Nem lehet munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni egyszerűsített foglalkoztatásra, jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre, a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van.

## 2. EGYES ATÍPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

### 2.1. Munkavégzés behívás alapján

Az ún. "**munkavégzés behívás alapján**" a részmunkaidős foglalkoztatás egyik formája, amely napi legfeljebb 6 óra tartamú munkavégzést tesz lehetővé. Lényege, hogy a munkavállaló a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti feladatait

<sup>28</sup> A Nemzeti Munkaügyi Hivatal a kölcsönbeadókról országos nyilvántartást vezet, mely honlapján megtekinthető. [<http://www.afsz.hu/>]

<sup>29</sup> A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos szabályokat az Mt., illetve a munkaerő-kölcsönzési és a magánmunkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001.(VI.30.)Korm. rendelet tartalmazza.

## 2.2. Munkakör megosztása

A "**munkakör megosztása**" szintén a részmunkaidős foglalkoztatás egy formája, amelyben a munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

A munkavállalók kötetlen munkarendben dolgozva azt vállalják, hogy saját beosztásuk szerint valamely munkavállaló teljesíti a munkáltatónak, illetve egyikük akadályoztatása esetén egy másik munkavállaló végzi el a munkaköri feladatokat. A munkavállalóknak a munkabérből való részesedést is egymás között kell meghatározniuk, ennek hiányában egyenlő arányban illeti meg őket a munkabér.

## 2.3. Több munkáltató által létesített munkaviszony

A "**több munkáltató által létesített munkaviszony**" keretei között több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg. A munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkaviszonyt – amennyiben a munkaviszony létesítésekor a felek nem rendelkeznek másként - bármely munkáltató vagy a munkavállaló jognyilatkozata megszünteti.

## 2.4. A távmunkavégzés

A feleknek a munkaszerződésben lehetőségük van "**távmunkavégzés**" kikötésére. Ebben az esetben a munkavállaló a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen, rendszeresen, információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végezi tevékenységét, amelynek eredményét elektronikusan továbbítja.

A jogszabály részletesen szabályozza a munkáltató ellenőrzési jogosultságát, valamint kitér az adatvédelemre vonatkozó szabályokra.

## 2.5. A bedolgozói munkaviszony

A "**bedolgozói munkaviszony**" olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét (amely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely is lehet), valamint a költségtérítés módját és mértékét.

### 3. AZ ÖSZTÖNDÍJAS FOGLALKOZTATÁS<sup>30</sup>

A 30 év alatti **pályakezdő fiatalok** gyakorlati munkatapasztalat-szerzésének elősegítése, a szakmai készségek megszerzése, és az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátása céljából speciális (ösztöndíjas) foglalkoztatási jogviszony létesíthető bármely foglalkoztatónál, a felsőfokú végzettség megszerzését követő 2 éven belül egy alkalommal, 9-12 hónapig terjedő **határozott időre**.

Az ösztöndíjas foglalkoztatás **írásbeli szerződéssel** jön létre. A megállapodás alapján az ösztöndíjas foglalkoztatott köteles a foglalkoztató által kiadott feladatokat ellátni, a munkatapasztalat-szerzés céljából előírt szakmai megbeszéléseken, képzésben, egyéb programokon részt venni. A foglalkoztató köteles az ösztöndíjas foglalkoztatottat az egyéni programban foglaltak szerint feladatokkal ellátni, biztosítani a szakmai készségek megszerzésének és begyakorlásának lehetőségét. A foglalkoztató köteles továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatott számára ösztöndíjat fizetni, valamint a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony alapján nem kerülhet sor próbaidő kikötésére, más munkakörbe történő átirányításra, helyettesítésre, kirendelésre, rendkívüli munkavégzésre, ügyeletre és készenlétre. Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakört, hatósági és igazgatási tevékenységet nem láthat el.

A jogviszony nem munkaviszony, de egyes általános munkajogi szabályokat is alkalmazni kell. Társadalombiztosítási szempontból az ösztöndíjas foglalkoztatott a munkaviszonyban állókkal azonos módon **biztosított**nak minősül.

### 4. AZ EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS<sup>31</sup>

Mezőgazdasági<sup>32</sup> és turisztikai<sup>33</sup> idénymunka, valamint alkalmi munka végzése céljából **egyszerűsített** módon is létesíthető munkaviszony. **Mezőgazdasági és turisztikai idénymunka** esetén a határozott időre szóló munkaviszony időtartama azonos felek között **nem haladhatja meg** egy naptári éven belül a **120 napot**.

<sup>30</sup> **Az ösztöndíjas foglalkoztatás** részletes szabályait a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény tartalmazza.

<sup>31</sup> **Az egyszerűsített foglalkoztatás** részletes szabályait az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. LXXV. számú törvény tartalmazza.

<sup>32</sup> **Mezőgazdasági idénymunkának** minősül a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik. Szintén mezőgazdasági idénymunka a megtermelt mezőgazdasági termékeknek a munkáltató saját gazdasága területén történő anyagmozgatása, csomagolása is.

<sup>33</sup> **Turisztikai idénymunkának** minősül a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka.

A jogviszony a felek megállapodása alapján, a munkáltató **bejelentési kötelezettségének** teljesítésével keletkezik. A munkaszerződést a törvény melléklete szerinti **egyszerűsített munkaszerződést** kell legkésőbb a munka megkezdéséig megkötni. Az egyszerűsített foglalkoztatást a **munkáltató a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni** az állami adóhatóságnak. A bejelentési kötelezettség bármely okmányirodában történő előzetes regisztrációt követően elektronikusan<sup>34</sup> és telefonon<sup>35</sup> is teljesíthető.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató a személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségeket átalány összeg megfizetésével teljesíti. **Mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén** a munkáltató által fizetendő közteher mértéke a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként **500 Ft**, **alkalmi munka esetén** a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként **1000 Ft**.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott **munkavállaló** társadalombiztosítási szempontból **nem minősül biztosítottnak, de jogosultságot szerez nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra.**

Az **EGT-tagállamok állampolgárai** a magyar munkavállalókkal azonos módon, mindhárom típusú egyszerűsített foglalkoztatás keretében végezhetnek munkát.

**Harmadik országbeli állampolgárok** csak **mezőgazdasági idénymunka** keretében, **munkavállalási engedély** alapján foglalkoztathatók. Ha a munkavégzés időtartama nem haladja meg az évi 60 napot, a munkavállalási engedélyt a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata nélkül kell kiadni.

## 5. A HÁZTARTÁSI MUNKÁRA LÉTESÍTETT FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY<sup>36</sup>

**Háztartási** munkának minősülnek a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló tevékenységek. (Háztartási munka pl. a lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás.)

<sup>34</sup> Az elektronikus bejelentés az ügyfélkapun keresztül [<http://www.magyarorszag.hu/>] teljesíthető.

<sup>35</sup> A bejelentés a 185-ös telefonszámon is teljesíthető.

<sup>36</sup> A háztartási munkára létesített foglalkoztatási jogviszony részletes szabályairól az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény rendelkezik.



Nem tekinthető azonban háztartási munkának a fenti munkák elvégzése, ha arra a háztartási alkalmazott részéről egyéni vagy társas vállalkozóként, üzletszerű gazdasági tevékenysége keretében kerül sor. Ugyanígy nem minősül háztartási munkának az sem, ha a háztartási alkalmazott által nyújtott szolgáltatás ellenértékeként a természetes személy foglalkoztató – akár közvetve is – mástól díjazásban részesül.

A háztartási alkalmazott munkavégzését a foglalkoztató **havonta** a munkavégzés megkezdése előtt köteles **bejelenteni**<sup>37</sup>. A bejelentési kötelezettség bármely okmányirodában történő előzetes regisztrációt követően elektronikus úton<sup>38</sup> és telefonon<sup>39</sup> egyaránt teljesíthető.

A foglalkoztatót háztartási alkalmazottként **havonta 1000 Ft összegű regisztrációs díjfizetési kötelezettség** terheli, a foglalkoztatás napjai számától függetlenül. A befizetést a foglalkoztatás hónapját követő hónap 12. napjáig kell teljesíteni. Ha a foglalkoztató elmulasztja a bejelentési és/vagy a regisztrációs díjfizetési kötelezettségét teljesíteni, a mulasztással érintett naptári hónapokban a háztartási alkalmazottnak kifizetett bevétel teljes összege után az adót és a járulékokat az általános szabályok szerint meg kell fizetni.

Az olyan járandóság, amelyet a foglalkoztató háztartási munka ellenértékeként a háztartási alkalmazott részére juttat, **adórendszeren kívüli keresetnek** minősül. A háztartási alkalmazott az őt megillető adórendszeren kívüli bevétel összegéről havonta igazolást kérhet a foglalkoztatótól. Az adórendszeren kívüli keresettel összefüggésben bevallási kötelezettség sem a foglalkoztatót, sem a foglalkoztatottat nem terheli.

A háztartási alkalmazott a regisztrációs díj megfizetése ellenére sem minősül biztosítottnak, így **sem társadalombiztosítási ellátásra, sem egészségügyi szolgáltatásra nem jogosult**.

## 6. A KÖZÉRDEKŰ ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG<sup>40</sup>

Közérdekű önkéntes tevékenységnek minősül a munkát végző személy nonprofit fogadó szervezetnél **ellenszolgáltatás nélkül** végzett munkája. A közérdekű önkéntes foglalkoztatásához kapcsolódó kedvezmények igénybe vételéhez a fogadó

<sup>37</sup> A bejelentés az adóhatóság által rendszeresített formanyomtatványon (a „10T1043H” jelű adatlapon) [<http://www.nav.gov.hu/>] teljesíthető.

<sup>38</sup> Az elektronikus bejelentés az ügyfélkapun keresztül [<http://www.magyarorszag.hu/>] teljesíthető.

<sup>39</sup> A bejelentés a 185-ös telefonszámon is teljesíthető.

<sup>40</sup> A részletes szabályokat a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. tv. tartalmazza.

szervezetnek be kell jelentkeznie a társadalmi és civil kapcsolatok fejlesztéséért felelős miniszter által vezetett minisztérium<sup>41</sup> nyilvántartásába<sup>42, 43</sup>.

A munkát végző személy és a fogadó szervezet között megállapodásuk (ún. **önkéntes szerződés**) alapján munkavégzésre irányuló jogviszony jön létre. **Fogadó szervezet** lehet minden állami vagy önkormányzati költségvetési szerv, nonprofit társadalmi („civil”) szervezet, az alaptevékenységéhez kapcsolódóan. **Önkéntes** lehet minden 18 év feletti személy. A 10-18 év közötti fiatalok közérdekű önkéntes tevékenység céljából csak szigorú feltételek mellett, korlátozottan foglalkoztathatók. Az önkéntes társadalombiztosítási szempontból **nem minősül biztosítottnak**, de a közérdekű tevékenység során bekövetkezett baleset esetén baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult.

**Harmadik országbeli külföldi állampolgár** közérdekű önkéntes tevékenységet Magyarországon akkor végezhet, ha a fogadó szervezet az önkéntes által okozott kár megtérítésére felelősségbiztosítási szerződést kötött, az önkéntes szállása, ellátása, visszautazása biztosított, az önkéntes egészségügyi szolgáltatásra jogosult, vagy rendelkezik az egészségügyi szolgáltatások költségét fedező biztosítással.

## 7. POLGÁRI JOGVISZONYOK (MEGBÍZÁS, VÁLLALKOZÁS)

### 7.1. A megbízás<sup>44</sup>

Egyes tevékenységek esetén a munkavégzésre nem munkaviszony, hanem megbízási jogviszony keretében is sor kerülhet. A megbízási szerződésre nem a munkajogi, hanem a jóval nagyobb szabadságot engedő polgári jogi szabályok<sup>45</sup> vonatkoznak, ezektől a felek egyező akarattal el is térhetnek.

A megbízott köteles a rábízott ügyet ellátni, a megbízást pedig a megbízó utasításai szerint és érdekének megfelelően teljesíteni. Megbízásról beszélhetünk, ha rövidebb időn át, nem meghatározott munkahelyen és munkaeszközzel, nem adott időbeosztásban kell végezni a feladatot, a megbízó nem ad részletekbe menő utasítást, és a feladat elvégzésekor egy összegben díjazza a munkát. A megbízási jogviszony a felek közötti, írásbeli vagy szóbeli megállapodással jön létre.

<sup>41</sup> Jelenleg a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium

<sup>42</sup> A Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium a fogadó szervezetek nyilvántartását a [www.civil.info.hu](http://www.civil.info.hu) honlapon teszi közzé.

<sup>43</sup> A közérdekű önkéntes tevékenységgel kapcsolatos további információ a [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu) honlapon szerezhető.

<sup>44</sup> A megbízással kapcsolatos adózási szabályokról az állami adóhatóság [<http://www.nav.gov.hu/>], a társadalombiztosítási szabályokról az egészségbiztosítási pénztár [<http://www.oep.hu/>] nyújt tájékoztatást.

<sup>45</sup> A munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve 2012. évi I. törvény [Mt.], a megbízási jogviszonyra a Polgári Törvénykönyv (1959. évi IV. törvény [Ptk.]) rendelkezéseit kell alkalmazni.

## 7.2. A vállalkozás<sup>46</sup>

Külföldi állampolgár Magyarországon üzletszerű gazdasági tevékenységet **gazdasági célú letelepedés** keretében önálló vállalkozóként egyéni vállalkozás, egyéni cég vagy önfoglalkoztatás formájában, fióktelep vagy kereskedelmi képviselő útján, illetve olyan belföldi székhelyű gazdasági társaság, egyesülés vagy szövetkezet útján végezhet, amelyben részesedéssel rendelkezik.

### 7.2.1. Az egyéni vállalkozás

Magyarországon **egyéni vállalkozó** csak gazdasági célú letelepedésre jogosult természetes személy lehet, aki az egyéni vállalkozói tevékenységéből eredő kötelezettségeiért teljes vagyonával felel. Egyéni vállalkozó lehet a magyar vagy EGT-állampolgár és a vele azonos jogállást élvező személy, a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, vagy a harmadik országbeli állampolgárok közül a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy, a keresőtevékenység folytatása, családegyesítés céljából vagy tanulmányi célból kiadott tartózkodási engedéllyel rendelkező személy, valamint a humanitárius célból kiadott tartózkodási engedéllyel rendelkező befogadott és hontalan.

Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének **bejelentése elektronikus úton** ügyfélkapun keresztül, vagy személyesen a területileg illetékes okmányirodában kezdeményezhető. Az egyéni vállalkozói tevékenység megkezdésének bejelentése, a változás-bejelentés, az egyéni vállalkozói tevékenység szünetelésének és megszűnésének bejelentése **díj- és illetékmentes** eljárás. Az egyéni vállalkozók hatósági nyilvántartását a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala vezeti<sup>47</sup>.

Az egyéni cég az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szereplő természetes személy által alapított, jogi személyiséggel nem rendelkező jogalany, amely a **cégnyilvántartásba történő bejegyzéssel**<sup>48</sup> jön létre. Az egyéni cég saját neve alatt jogokat szerezhet és kötelezettségeket vállalhat, így különösen tulajdont szerezhet, szerződést köthet, pert indíthat és perelhető.

Az egyéni cégnek kizárólag egy tagja (alapítója) lehet. Egy természetes személy kizárólag egy egyéni cég tagja (alapítója) lehet. Az egyéni cég alapításához közjegyző által készített közokiratba vagy ügyvéd által ellenjegyzett

<sup>46</sup>A külföldi állampolgárok által Magyarországon gazdasági letelepedés keretében végzett gazdasági tevékenység szabályait a külföldiek magyarországi befektetéseiről szóló 1988. évi XXIV. törvény tartalmazza.

<sup>47</sup>A nyilvántartás nyilvános adatai a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatala honlapján [<http://www.nyilvantarto.hu/>] megtekinthetők.

<sup>48</sup> Az egyéni cég bejegyzésére a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

magánokiratba foglalt alapító okiratra van szükség, amelyet a tagnak (alapítónak) alá kell írnia.

Az egyéni cég alapítását be kell jelenteni a cégbíróságnak. Az egyéni cég a cégnyilvántartásba való bejegyzésével, a bejegyzés napján jön létre. Az egyéni cég a gazdasági társaságokról szóló törvény rendelkezései szerinti gazdasági társasággá alakulhat át.

### 7.3. A társas vállalkozás

Magyarországi foglalkoztatásra **gazdasági társaság** tagjaként is sor kerülhet. Az **EGT-állampolgárok** a magyar állampolgárokkal azonos módon folytathatnak társas vállalkozóként tevékenységet, de az engedélymentes foglalkoztatást a területileg illetékes munkaügyi központnak erre rendszeresített formanyomtatványon be kell jelenteni<sup>49</sup>. A **harmadik országbeli állampolgár** társas vállalkozóként történő munkavégzése csak akkor engedélymentes, ha a külföldi részesedéssel rendelkező gazdasági társaság vezető tisztségviselőjeként, valamint felügyelő bizottsági tagjaként kerül sor munkavégzésre. Ha a harmadik országbeli állampolgár a társaság gazdasági tevékenységében is részt kíván venni, ezen munkavégzéséhez **munkavállalási engedély**<sup>50</sup> szükséges.

A gazdasági társaság alapítását<sup>51</sup> a társasági szerződés megkötésétől (alapító okirat, alapszabály elfogadásától) számított 30 napon belül be kell elektronikus úton bejelenteni a megyénként működő cégbíróságnak. A gazdasági társaság a cégjegyzékbe való bejegyzéssel, a bejegyzés napjával jön létre<sup>52</sup>.

## 8. MUNKAÜGYI PANASZOK KEZELÉSE

A munkaügyi ellenőrzési feladatokat Magyarországon a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH) látja el<sup>53</sup>. A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság a Hivatalnak önálló feladat és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége. A munkavédelmi és munkaügyi igazgatóság irányítja szakmailag a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervét (a továbbiakban: munkavédelmi és munkaügyi felügyelőséget). A munkavédelmi és

<sup>49</sup> A bejelentésre vonatkozó szabályokat „A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának szabályai” című alfejezet tartalmazza.

<sup>50</sup> A munkavállalási engedély beszerzésére vonatkozó szabályokat „A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának szabályai” című alfejezet tartalmazza.

<sup>51</sup> A gazdasági társaság bejegyzésére vonatkozó szabályokat a cégnyilvántartásról, a cégnyilvánosságról és a bírósági cégeljárásról szóló 2006. évi V. törvény állapítja meg. [<https://kereses.magyarorszag.hu/jogszabalykereso>]

<sup>52</sup> A cégnyilvántartás nyilvános adatai az elektronikus céginformációs szolgálat honlapján megtekinthetők. [<http://www.e-cegjegyzek.hu/info/page/ceginfo>]

<sup>53</sup> A Nemzeti Munkaügyi Hivatal és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatáskörét a 323/2011. (XII.28.) Korm. Rendelet tartalmazza

munkaügyi igazgatóság a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségeken keresztül ellenőrzi a foglalkoztatás létesítésével, a munkaszerződések kötelező tartalmi elemeivel, a munka-és pihenőidővel, a bérfizetéssel, a minimálbér mértékének megadásával, a foglalkoztatási specifikumokkal (nők, fiatal munkavállalók, megváltozott munkaképességű munkavállalók), a munkajogviszony bejelentésével (regisztrálásával), a kiküldetéssel, kirendeléssel, munkaerő-kölcsönzéssel és a külföldiek magyarországi munkavégzésével kapcsolatos jogszabályi előírások megtartását.