

## Foglalkoztatásfelügyelet – új köntösben a munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi hatóság „profil váltott” és 2021. március 1-jétől új néven ellenőríz, foglalkoztatás-felügyeleti hatóságként működik tovább. A névváltozás ellenére a kormányhivatal illetékes osztályának kormánytisztviselője jár el a továbbiakban is. Az új jogszabályi környezet kissé megnehezíti a szabályok közötti eligazodást, ugyanis a hatósági ellenőrzés és intézkedés szabályait a 2020. évi CXXXXV törvény nem tartalmazza. Ezeket a rendelkezéseket, más törvényekben és kormányrendeletben találhatjuk meg. Jelen jogi tájékoztató keretében megismerkedhet a foglalkoztatás minimális feltételeivel, az ellenőrzési hatáskörrel, hatósági intézkedésekkel és alkalmazható szankciókkal

### I. 2021. március 1-étől lépett életbe

- a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló **2020. évi CXXXXV. törvény [Fftv.]**.
- foglalkoztatás-felügyeleti hatóság tevékenységéről szóló **115/2021. (III. 10.) Korm. rendeletet [115/2021. Korm. rendelet]**,

A **foglalkoztatás-felügyeleti hatóság** a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályozó **jogszabályok minimumkövetelményeinek foglalkoztató általi megtartását** ellenőrzi [Fftv. 7. § (1) bek.].

### 1./ Az ellenőrzés szempontjából minimumkövetelménynek kell tekinteni:

#### a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése körében

- **aa) a jogviszonyt létesítő jognyilatkozat alakszerűségére és kötelező elemeire** (pl. írásba foglalt-e a munkaszerződés és tartalmazza-e annak két mellőzhetetlen elemét, az alapszabályt és a munkakört),
- **ab) a jogviszony létesítésével kapcsolatos életkori feltételekre** (pl. munkavállaló az lehet, aki a 16. életévét betöltötte, ettől eltérően munkavállaló lehet - az iskolai szünet alatt - az a 15. életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat – Mt. 34. § (2) bekezdés.), a gyermekmunka tilalmára (pl. a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16. életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható – Mt. 34. § (3) bek.),
- **ac) a jogviszonyt létrehozó szerződés kötelező tartalmi elemeire** (ez a pont megismétli az aa) pontban a kötelező tartalmi elem ellenőrizhetőségére szóló felhatalmazást, ugyanis a jogviszony létesítéséhez megállapodás (szerződés), a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata szükséges – Mt. 14. §.),
- **ad) a foglalkoztató, valamint az Mt. 297. §-a szerinti jogosult írásbeli tájékoztatási kötelezettségére** (E szerint, ha a külföldi munkáltató - harmadik személlyel kötött megállapodás alapján - a munkavállalót Magyarország területén olyan munkaviszonyban foglalkoztatja, amelyre az Mt. hatálya nem terjed ki, a szolgáltatás nyújtására irányuló szerződés megkötését megelőzően a jogosult köteles írásban tájékoztatni a külföldi munkáltatót az Mt 295. §-ában foglaltak alapján irányadó munkafeltételekről.),

**b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,**

**c) a nők, a fiatal foglalkoztatottak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos külön rendelkezésekre (lásd erről részletesen az Mt. 113-114. §-át!),**

**d) a munka- és pihenőidőre (lásd az Mt. 86-tól a 112. §-ig),**

**e) az ellenérték megfizetésére (pl. a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni – Mt. 157. § (1) bek.),**

**f) a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítására és kiadására, valamint az elszámolás megtörténte (pl. a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat – Mt. 80. § (2) bek.), valamint**

**g) a munkaerő-kölcsönzésre, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység (Mt. XVI. fejezet és 118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magánmunkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről) végzésére vonatkozó szabályok megtartását [115/2021. Korm. rendelet 5. § (2) bek.].**

## **2./A foglalkoztatásra irányuló jogviszony minősítése – az elsődleges minősítő jegyek:**

A 115/2021. Korm. rendelet szerint a hatóság a foglalkoztató és a foglalkoztatott közötti jogviszony, valamint a foglalkoztatottnak munkavégzés céljából történő átengedése alapjául szolgáló jogviszony és a tényleges foglalkoztatás alapján létrejött kapcsolat minősítése során figyelembe veszi, hogy

a) a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a foglalkoztatott jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására vagy csorbítására (pl. a felmondási tilalom „megkerülése” várandós hölgy esetében), és

b) a szerződést a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól, ha a jogviszonyt létrehozó szerződés tartalma szerint munkaszerződésnek felel meg [3. § (1) bek.]. A munkaviszony minősítő jegyeit elsődleges és másodlagos jegyekre oszthatjuk. Az ítélkezési gyakorlatot idézve: a szerződés jogi minősítése során nem annak elnevezéséből vagy szóhasználatából, hanem az abban kikötött szolgáltatások tartalmi elemeiből, a felek által meghatározott jogok és kötelezettségek természetéből kell kiindulni [BH2005. 102.]. A szerződési szabadság elve a szerződés tartalmának meghatározására, nem pedig annak elnevezésére terjed ki [BH2003. 432.].

A foglalkoztatási jogviszony – így a munkaviszony – elsődleges minősítő jegyei önmagukban meghatározóak lehetnek a munkaviszony minősítése szempontjából. E minősítő jegyek általában, más minősítő szempontok fennállása nélkül is alátámaszthatják a munkaviszony létét. Az elsődleges minősítő jegyek listája:

### ***2.1./ A munkakör – feladatok keretjelleggel meghatározva***

A munkakör azoknak a feladatoknak, tevékenységeknek az összességét jelenti, melyeknek ellátására, elvégzésére a munkáltató alkalmazottját kötelezheti. A munkaszerződés egyik

kötelező tartalmi eleme, ami alapján a munkajogviszonyban ellátandó feladatok keretjelleggel vannak meghatározva. A munkaviszony keretében általában nem a konkrét feladat, hanem a munkakörbe tartozó egyes tevékenységek ellátására utasíthat a munkáltató. Amennyiben a megbízási vagy vállalkozási szerződésben foglalt egyedi ügyek, feladatok ténylegesen egy adott munkakör betöltését jelentik, a felek között munkaszerződés jött létre.

### **2.2./ A személyes munkavégzési kötelezettség**

A munkavállaló a feladatot személyesen köteles ellátni, helyettesítést nem állíthat. Mind a vállalkozási, mind a megbízási szerződések tekintetében – némely esetben, a felek megállapodásában kikötött korlátok között – a teljesítésben más személy (alvállalkozó, teljesítési segéd) közreműködhet. Természetesen a személyes munkavégzési kötelezettség – különösen az ellátandó feladat jellege alapján – a megbízási és vállalkozási szerződés esetén is előfordul. Például regény megírása, színdarab szerepének eljátszása, képzőművészeti alkotás elkészítése).

### **2.3./A foglalkoztatási kötelezettség**

Munkaviszony vagy más foglalkoztatási jogviszony (pl. közalkalmazotti- és közszolgálati jogviszony) fennállása esetén a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli. Az Mt. szerint a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni [42. § (2) bek. b) pont]. Ilyen általános kötelezettség polgári jogi jogviszonyok esetében – a szolgáltatás tárgyából eredően is – nem áll fenn, hiszen a megállapodásban pontosan körülírt, konkrét feladat ellátására, eredmény elérésre köttetik meg a megbízási vagy vállalkozási szerződés.

A foglalkoztatási kötelezettség indirekt kifejezéseket olvashatjuk az Mt.-ben az állásidő szabályait, amit a koronavírus világjárvánnyal különösen a fókuszba került. A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alaphér illeti meg [Mt. 146. § (1) bek.]. Például egy étterem – mint munkaadó – esetében pincérnek és szakácsnak jár az állásidő díjazása, hiszen nem elháríthatatlan a járvány, mint külső ok, hiszen elvitelre megfőzhetik és eladhatják a gasztronómiai csemegéket.

### **2.4./A rendelkezésre állási kötelezettség**

A munkavállaló köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidő alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni [Mt. 52. § (1)-(2) a)-b) pont]. A rendelkezésre állásnak, mint az egyik fő kötelezettségnek a megsértése súlyos jogkövetkezményekkel járhat. Az igazolatlan távollét esetén nem mentesíti a munkavállalót a kötelezettségszegés alól az a körülmény, hogy a mulasztott időszakban a munkáltató munkával egyébként sem látta volna el a munkavállalót. A rendelkezésre állási kötelezettség a megbízás és a vállalkozás vonatkozásában nem meghatározó, hiszen nem önmagában a jelenlét, a munkavégzésre történő készen állás, hanem szerződés szerinti ügy ellátása vagy a munkával elérhető eredmény a fő kötelem.

### **2.5./Az alá-fölérendeltség**

Elsődleges minősítő jegy a hierarchikus kapcsolat. A munkaszerződés alapján a munkavállaló a munkáltató irányítása szerint köteles munkát végezni [Mt. 42. § (2) bek. a) pont], A munkavállaló munkaszerződés alapján a munkaadó szervezetében dolgozva látja el feladatait, amit általában a munkáltató belső szervezeti rendje (pl. szervezeti és működési szabályzat) rögzíti. Általában a munkavállaló egy meghatározott szervezeti egység (pl. osztály, igazgatóság, üzem) beosztottjaként jár el a munkakörébe tartozó feladatokban, továbbá eltérő szinteken maga is gyakorolhat egyes munkáltatói jogokat. Ha a munkavállalót megilleti egyes munkáltatói jogok gyakorlásának lehetősége, úgy ez a körülmény – a társasági jog alapján

munkát végzők kivételével – a munkaviszony fennállását támasztja alá. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség és függőség fennállása esetén a jogviszony nem minősíthető megbízási jogviszonynak, azt a szerződő felek akarata sem vonhatja ki a munkajog szabályai alól [EBH2002. 677.]. Ugyanakkor a munkaviszonyra jellemző alá-fölérendeltség, széles körű utasítási jog érvényesülése hiányában a jogviszonyt nem lehet munkaviszonnyá átminősíteni [EBH2003. 981.].

### **A másodlagos minősítő jegyek**

E jegyek egyedülállóan nem feltétlenül meghatározóak, sokszor csak más, a munkaviszony fennállására utaló minősítő jegyek-vel együttesen eredményezhetik a jogviszony munkaviszonnyá történő minősítését. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor a minősítő jegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni [Mfv. II. 10.573/2015/4.].

### **2.6./ Az utasítás joga**

A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Az utasítási jog megléte ugyanakkor másodlagos minősítési kritérium, hiszen a Ptk. is tartalmazza az utasítás jogosultságát [Ptk. 6:273. §]. Az utasítás esetében annak tartalma a meghatározó különbség. A munkaviszonyban az utasítás a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet. A megbízásnál és a vállalkozásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik. Az ítélkezési gyakorlat alapján, ha a dolgozó megbízási jogviszony alapján teljesíti feladatait, e jogviszonya nem minősíthető munkaviszonynak abból az okból, hogy a kapott utasítások alapján kellett munkát végeznie, miután a megbízást is a megbízó utasítása szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni [BH1992. 736.].

### **2.7./Az ellenőrzési jog**

A munkaviszony esetében a munkáltató az utasítás végrehajtását, a munkavállaló jogszabályból, a munkaadói szabályzataiból és a munkaszerződéséből eredő kötelezettségeinek teljesítését ellenőrizheti. Megbízási és vállalkozási jogviszonyban is megilleti a megbízót, valamint a megrendelőt az ellenőrzés lehetősége, viszont e jog nem az egész munkafolyamatra nézve valósul meg. A megrendelő és a megbízó a szerződés tárgyát képező feladat, eredmény teljesítésének megvalósulását ellenőrzi. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkáltató alaptalanul hivatkozik arra, hogy a felek között megbízási jogviszony jött létre, ha a felek – még ha csak szóban is – a munkaviszony minden lényeges elemében megállapodtak, a munkavállaló a munkáltató utasítása szerint, annak irányítása és ellenőrzése mellett végezte a munkát. [BH2001. 445.].

### **2.8./ A munkaidő meghatározása**

A munkarendet, a munkaidő-beosztást az Mt. által szabályozott korlátok között és kivételekkel a munkáltató határozza meg. Ne feledkezzünk meg a kötetlen munkarendről! A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti [Mt. 96. § (2) bek.]. Távmunkavégzés esetén, eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen [Mt. 197. § (5) bek.]. Miután a munkaidő beoszthatósága másodlagos minősítő jegy, így a munkarend kötetlensége önmagában még nem elég a munkaviszony helyett a megbízás fennállásának bizonyításához.

Vállalkozási és megbízási jogviszony esetében a feladat elvégzésének kizárólag a határidejét, vagy teljesítési részhatáridőket, illetve az ügy ellátásának időpontját állapítja meg a megbízó (megrendelő). Az ítélkezési gyakorlat szerint a tartós megbízott helyzete nagyban hasonlít ugyan a munkavállaló helyzetéhez, amíg azonban a munkavállaló munkaereje hangsúlyozottan

egy irányban van lekötve meghatározott munkamennyiség (munkaidő) szerint, addig a megbízott több megbízótól kapja megélhetését nyújtó feladatait, melyekhez ő maga igazítja munkaidejét. [Békés Megyei Bíróság 2.P 20.773/2001/10.]

### **2.9/ A munkavégzés helye**

A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi [Mt. 45. § (3) bek.]. Kétségtelen, ettől részben eltér a bedolgozóra vonatkozó szabály, miszerint munkahely a munkavállaló lakóhelye vagy a felek által meghatározott más hely [Mt. 198. § (3) bek.]. Távmunkavégzés esetén pedig a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen végzi a munkavállaló a munkakörébe tartozó tevékenység [Mt. 196. § (1) bek.]. Vállalkozási és megbízási jogviszony esetén a megbízott a feladat teljesítésének helyét sem feltétlenül maga választhatja meg, hiszen a teljesítés helye sokszor a feladatellátáshoz igazodik.

### **2.10./ A munka díjazása**

Munkaviszony esetén a munkáltató az Mt. szabályai szerint megállapított, rendszeres díjazásban (munkabér) részesíti a munkavállalót, mely az elvégzett munka ellenértéke. Ettől ugyanakkor eltérően az Mt. szerint a kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. De – és ez munkajogi sajátosság – az alpbér felének megfelelő összegű előleget legalább havonta – fizetni kell [Mt. 157. § (2) bek.]. A vállalkozói- és a megbízási díj a feladat elvégzése, illetve – vállalkozás esetében – a megállapításban meghatározott eredmény létrehozása után tipikusan egyszeri díjként jelenik meg. Természetesen tartós megbízási esetén az elvégzett munka díjazása rendszeres lehet, mindez éppen ezért önállóan nem érinti a szerződés típusának minősítését.

### **2.11./ A munkáltató eszközeinek és erőforrásainak használata**

A munkaviszonyban jellemző a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak használata. Úttal is vannak kivételek. A bedolgozó munkavállalóként – a munkáltatóval kötött eltérő megállapodás hiányában - feladatát a saját eszközeivel végzi [Mt. 199. § (2) bek.]. Bár nincs erről az Mt.-ben rendelkezés, távmunka esetében is gyakori, hogy a munkavégzéshez a munkavállaló saját informatikai infrastruktúráját használja.

A megbízott és a vállalkozó a munkavégzéshez általában saját eszközeit veszi igénybe. Ez a szempont sem kizárólagos minősítő jegy, hiszen több esetben a vállalkozó vagy a megbízott a megrendelő/megbízó eszközeit, az általa biztosított infrastruktúrát használja a szerződésben foglaltak teljesítéséhez. Például a megrendelő vásárolja meg a festéket a szobafestőnek, a színház varrja a jelmezt a színésznek...

### **2.12./ A biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés**

Munkaviszony és más, a közszolgálatba tartozó foglalkoztatási jogviszony esetén a munkáltatót terheli a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek megteremtése [Mt. 51. § (4) bek.]. Mindennek részletes szabályait a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben és e törvény végrehajtására kiadott 5/1993. (XII. 26.) MüM rendeletben találjuk. Megbízási és vállalkozási jogviszony esetén a megbízott/vállalkozó felelősségi köre a saját munkavégzési körülményeinek biztonságos megteremtésére terjed ki. Egy ítélet szerint a felek között munkaviszony jött létre azzal, hogy a jelentős mennyiségű fakitermelésre vállalkozó alperes vezetője felperest kiszállította a fakitermelés helyszínére, a motorfűrész, a védő-felszerelést rendelkezésre bocsátotta, és a felperes fakivágási munkavégzését elfogadta. [BH2003. 264.]

### 3./ A bizonyítás terhe

#### A 115/2021. Korm. rendelet a bizonyítási teherre vonatkozó szabálya szerint a foglalkoztatónak kell bizonyítania

- az ellenérték hiányát (pl. közérdekű önkéntes tevékenység, segítségnyújtás), valamint
  - azt, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés nem a munkaviszony leplezésére irányul (pl. az ellátandó feladatra a Ptk. szerinti megbízási szerződés jogszerűen megköthető) [3. § (2) bek.].
- Az idézett b) pont esetében szükséges bizonyítani: a jogviszony keretében ellátandó feladat ellátásának tényleges feltételei különösen megfelelnek a munkaviszony elsődleges minősítő jegyeinek. **Nem a „papír”, a tényleges munkavégzés, a tevékenység végzésének körülményei számítanak.**

#### **4./ a foglalkoztató személyének vélelem alapján történő megállapítása!!**

A hatóság továbbá jogosult

**a) a tényleges foglalkoztató azonosíthatatlansága esetén – ellenkező bizonyításig – a foglalkoztató személyének vélelem alapján történő megállapítására, amely szerint a foglalkoztató – a következő sorrend szerint – az,**

- aa) aki a munkahelyen tevékenységet folytató felek közötti szerződésben (megállapodásban) foglaltak szerint a tevékenység összehangolásáért felelős,
- ab) aki a tevékenységet a munkahelyen ténylegesen irányítja,
- ac) akinek a területén a munkavégzés folyik,

**b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony meghatározott felek közötti fennállásának megállapítására [Fftv. 7. § (4) bek.].**

#### **A foglalkoztatói vélelemre alapított döntés kizárólag:**

- a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére (pl. a munkaszerződés írásba foglalásának kötelezettsége),
- b) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,
- c) a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére vagy
- d) a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok megsértésével összefüggésben tartalmazhat jogkövetkezményt.

A foglalkoztatói vélelem alapján megállapított jogviszonnyal kapcsolatos egyéb jogszabálysértés miatt a vélelmezett foglalkoztatóval szemben csak akkor alkalmazható jogkövetkezmény, ha a jogszabálysértést a vélelmet megállapító döntés véglegessé válása után követte el [115/2021. Korm. rendelet 4. §]. Azaz, például az egyébként e rendelet szerint ugyancsak ellenőrizhető, a munka- és pihenőidővel szabályoknak a foglalkoztatói vélelem előtti megsértése nem szankcionálható.