

A foglalkoztatás tervezése

A gazdasági környezet kedvezőtlen hatásai valamilyen szinten minden vállalkozásnál jelentkeznek. Tapasztalataink szerint jelentős tartalékokat lehet feltárni a foglalkoztatási formák helyes alkalmazásával, az optimális foglalkoztatási forma megválasztásában. Javasolt ezért a cégeknek átgondolni és újratervezni a foglalkoztatást. Ehhez nyújtunk segítséget a foglalkoztatási formák rövid bemutatásával.

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok

1. Vállalkozási jogviszony

Vállalkozási jogviszony keretében azon feladatok adhatók át vállalkozók részére, amelyek a megrendelő szervezetéből kiemelve önállóan működtethetők.

E jogviszony keretében nem jelenhetnek meg a munkaviszony elemei, nincs alá-fölé rendeltség és közvetlen utasításadási jog, nincs foglalkoztatási és rendelkezésre állási kötelezettség, nem merül fel szabadság és munkaidő. A megrendelő ellenőrzési joga kizárólag a vállalkozási szerződésben foglalt feladatok teljesítésére terjed ki, a vállalkozó alkalmazottainak munkavégzését nem ellenőrizheti, őket közvetlenül nem utasíthatja munkavégzésükkel kapcsolatban. A feladatok ellátásával kapcsolatos észrevételeit a vállalkozó képviselőjével egyeztetheti.

Ezért lényeges, hogy a vállalkozási szerződés ne tartalmazza a munkaviszony elemeit. A pontosan megfogalmazott szerződés azonban még nem elégséges feltétel, fontos, hogy a munkavégzés tartalmi elemei se mutassák a munkaviszony elemeit. A foglalkoztatást ugyanis a munkaügyi felügyelet alapvetően a munkavégzés helyszínén, a munkavégzés közben, a tanúként meghallgatott munkavállaló nyilatkozata alapján ellenőrzi.

Amennyiben a vállalkozási szerződésben vagy a feladatok ellátása során megjelennek a munkaviszony tartalmi elemei, abban az esetben munkaügyi ellenőrzés illetve adóhatósági ellenőrzés során ezek a jogviszonyok visszamenőleges hatállyal munkaviszonnyá minősíthetők.

Ez abban az esetben, ha a vállalkozónál a munkavállalók bejelentésre kerültek szabálytalan munkaerő-kölcsönzést jelent.

Súlyosabb a helyzet, ha a vállalkozó a munkavállalókat nem jelentette be az APEH nyilvántartási rendszerébe. Ekkor a bejelentés nélküli foglalkoztatást a megrendelőnél, azaz kölcsönbe vevő cégnél állapítják meg, s ez jelentős bírságot és utólagos közteher befizetést okoz a megrendelő számára. Adóhatósági ellenőrzés esetén a cég érintett munkahelyét tizenkét napra az APEH bezárja, illetve a működést felfüggeszti.

2. Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés a munkaviszony olyan különleges esete, ahol a munkáltatói jogkört két munkáltató, a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolja.

Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló

munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályban foglalt feltételeknek, és az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vette. Ezért javasolt esetén mindig ellenőrizni, hogy a kölcsönbeadó jogosult-e munkaerő-kölcsönzésre, valamint minden esetben megbizonyosodni arról, hogy a kölcsönzött munkavállalók bejelentését a kölcsönbeadó cég a munkába lépés előtt teljesítette. Amennyiben egy munkaügyi ellenőrzés során derül ki, hogy a munkavállalók bejelentése nem történt meg, akkor a bejelentés nélküli foglalkoztatást a kölcsönvevőnél kerül megállapításra.

A munkaerő-kölcsönzés kizárólag akkor kifizetődő, ha a szezonálítás, vagy más okból keletkező átmeneti munkaerőigény többlet kielégítésére kerül felhasználásra. Tartós – legalább 183 napot meghaladó munkaerő-kölcsönzés esetén – a kölcsönzött munkavállaló részére kifizetett munkabérnek azonosnak kell lennie a normál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló munkabérével, így – figyelembe véve a kölcsönbeadó cég költségeit és profitját - a munkaerő-kölcsönzés akkor kifizetődő, ha a szezonálítás, vagy más okból keletkező átmeneti munkaerőigény-többlet miatt valósul meg.

3. Diákmunka

A diákmunka vállalkozási szerződés keretében valósul meg, ahol vállalkozóként az iskolaszövetkezet jelenik meg, aki tagjai segítségével látja el a vállalkozási szerződésben meghatározott feladatokat.

A diákok munkavégzésével teljesített vállalkozási szerződés keretében azon feladatok adhatók át a vállalkozó, jelen esetben az iskolaszövetkezet részére, amelyek a megrendelő szervezetéből kiemelve önállóan működtethetőek.

A jogviszony keretében tehát ugyanúgy nem jelenhetnek meg a munkaviszony elemei, nincs alá-fölé rendeltség, nincs közvetlen utasításadási jog, a megrendelő nem oszthatja be és nem tarthatja nyilván a diákok munkaidejét.

A megrendelő képviselője a feladatok ellátásával kapcsolatos észrevételeit az iskolaszövetkezet képviselőjével egyeztetheti.

Amennyiben a vállalkozási szerződésben vagy a feladatok ellátása során megjelennek a munkaviszony tartalmi elemei, abban az esetben munkaügyi ellenőrzés APEH ellenőrzés során a jogviszony visszamenőleges hatállyal munkaviszonnyá átminősíthető. Ebben az esetben a megrendelő és a vállalkozó között munkaerő-kölcsönzés jön létre. Az iskolaszövetkezetet szabálytalan munkaerő-kölcsönzés miatt büntetik meg, míg a megrendelőt a bejelentés nélküli foglalkoztatás miatt érhetik súlyos szankciók.

4. Egyszerűsített foglalkoztatás

2010. április 1-jétől egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony keretében is foglalkoztathatók munkavállalók.

Az egyszerűsített foglalkoztatás általánosan alkalmazható formái:

Idegenforgalmi idénymunka: a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka.

A munkáltató és a munkavállaló között egybefüggően legfeljebb 31 naptári napig és egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony. Idegenforgalmi idénymunka esetén a közteher kedvezményes mértéke a munkabér 30 %-a.

Alkalmi munka: A munkáltató és a munkavállaló között legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, egy

naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony. Alkalmi munka esetén megszűnik a kedvezményes közteher fizetési lehetőség, ilyen foglalkoztatás esetén a közteher mértéke megegyezik a munkaviszony esetén fizetendővel.

Ezért minden vállalkozásnak érdemes átgondolni milyen foglalkoztatási formákkal, elégíthető ki az a munkaerőigény, amely eddig alkalmi munkavállalással került lefedésre.

5. Munkaviszony

A munkaviszony keretében megvalósuló foglalkoztatás esetén minden esetben érdemes kihasználni a jogszabályi keretek által kínált minden lehetőséget.

Amennyiben a feladatok egy meghatározott időtartamra jelentkeznek, ezek ellátása határozott időtartamú munkaviszony keretében is történhet. A határozott időtartam megadható naptárilag, illetve köthető egy bizonyos esemény bekövetkezéséhez.

Teljes munkaidős foglalkoztatás esetén lehetőség van az egyes munkavállalók munkaidejét a munkafeladatok felmerülési idejéhez, gyakoriságához igazítani.

Amennyiben a feladatok nem azonos mértékben, illetve a normál munkaidőtől eltérő időben merülnek fel, akkor munkaidőkeretben célszerű a foglalkoztatás.

A munkaidőkeret maximális hossza normál foglalkoztatás esetén is négy hónap lehet, amely kollektív szerződés rendelkezése alapján hat hónapra, megszakítás nélküli, illetve a többműszakos munkarendben foglalkoztatott, továbbá az időnyomkát végző munkavállaló esetében éves időtartamra bővíthető.

Ha a feladatok ellátása nem igényli egy munkavállaló teljes munkaidőben történő alkalmazását, akkor érdemes átgondolni a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén lehetőség van a munkavállaló munkaidejének egyenlőtlen beosztására, alkalmazkodva a feladatok időbeni megjelenéséhez, illetve lehetőség van a részmunkaidős munkavállaló kizárólag hétvégén történő alkalmazására.

Minden esetben javasolt valamennyi foglalkoztatási lehetőség teljes költségének és valamennyi kockázatának összehasonlítása, pontos számítása.

Az optimális megoldás alkalmazásával a foglalkoztatási költségek tíz százalékos megtakarítása is elérhető.

2010. február 15.

Fábián György