



FINACONT ADÓ HÍRLEVÉL

Munkaviszony és megbízási jogviszony elhatárolása



Kis Gábor

„Gyakran felmerül a kérdés, hogy adott tevékenységet milyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban lehet ellátni, illetve a lehetőségek közül melyiket a legcélszerűbb választani.”

Gyakran felmerül a kérdés, hogy adott tevékenységet milyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban lehet ellátni, illetve a lehetőségek közül melyiket a legcélszerűbb választani.

A megbízási szerződés és a munkaviszony elhatárolása a két jogviszony tartalmi elemeinek értékelésével lehetséges. A vizsgálatot bizonyos minősítő jegyek hozzárendelésével lehet elvégezni. Beszélhetünk elsődleges és másodlagos minősítő jegyekről, melyek meghatározzák a munkaviszony és megbízási jogviszony különbségeit.

Az elsődleges minősítő jegyek önmagukban is képesek meghatározni, hogy munkaviszonyról vagy megbízási jogviszonyról van szó, míg a másodlagos minősítő jegyek önmagukban nem elégségesek a két fogalom elhatárolásához.

Elsődleges minősítő jegyek

1. Munkakör

A végzett munka jellege és a rendszeressége meghatározó a szerződés típusa szempontjából. **Munkaviszony** esetében az ellátandó feladat, illetve tevékenység közvetlenül és konkrétan a munkakör által meghatározott. Az ellátandó feladat folyamatosan, ismétlődően jelentkezik.

A **megbízási, vállalkozási szerződések** általában egy-egy konkrét munkára, megrendelésre szólnak. A jogviszony mindaddig polgári jogi jellegű marad, tehát megbízási, míg a feladat ellátása eseti, illetve rendszertelenül jelentkező, de behatárolható időtartamra szóló tevékenységként jelentkezik.

2. Személyes munkavégzési kötelezettség

A munkaviszonyban az Mt. alapján a munkavállaló köteles munkáját személyesen ellátni, a személyes munkavégzés elve érvényesül. A személyes munkavégzés alappillére a munkaviszonynak.



A megbízási szerződések alapján a szerződéses feladat ellátására nemcsak személyesen kerülhet sor, a megbízott jogosult a feladat ellátására alvállalkozót, más személyt igénybe venni. Azonban ha például akadályoztatás esetén a helyettesítésről a megbízó gondoskodik, már munkaviszonyra utaló körülmény.

3. Foglalkoztatási kötelezettség

Munkaviszony esetében az Mt. mind a munkáltatóra, mind a munkavállalóra tartalmaz kötelezettségeket. A törvény rögzíti, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

Az Mt. a fenti foglalkoztatás kapcsán a munkavállalónak előírja, hogy az köteles a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni, és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni.

A megbízási szerződések esetében a fenti kötelezettségek nem érvényesülnek.

A munkavállaló és a munkáltató között szigorú alá-fölérendeltségi viszony áll fenn, melyből következik a munkáltatót megillető egyoldalú irányítási és utasítási jogkör. A megbízási szerződésnél egyfajta mellérendeltség érvényesül.

Másodlagos minősítő jegyek

1. Utasítási, irányítási és ellenőrzési jog

Munkaviszony esetén az utasítás, ellenőrzés a munkavégzés minden fázisára, elemére kiterjedhet, ugyanakkor a megbízásnál az utasítási jog az ügy ellátására és a munkavégzéssel előállítható termékekre, szolgáltatásra és nem a munkavégzés részleteire vonatkozik.

- | | |
|---|------------------------------------|
| 2. Munkavégzés munkaidő meghatározása | időtartamának, beosztásának |
| 3. Munkavégzés helye | |
| 4. Elvégzett munka díjazása | |
| 5. Munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználásra | |

A két jogviszony közötti leglényegesebb különbségeket az alábbi táblázatban foglaljuk össze:



Munkaviszony	Megbízási jogviszony
Mt. hatálya alá tartozik	alapja a Ptk. hatálya alá tartozik
személyes, folyamatos rendelkezésre állás	konkrét feladat ellátásáért vállal felelősséget
alá-fölé rendeltségi viszony	mellérendeltség
munkavégzés időtartamát a munkáltató határozza meg	nincs meghatározva
a munkavégzés helyét a munkáltató határozza meg	nincs meghatározva
munkabér	megbízási díj
fizetett szabadság	nem jár szabadság
munkavégzés a munkáltató eszközeivel	munkavégzés saját eszközökkel

Ha egy adott feladat ellátható munkaszerződés keretében vagy akár megbízási szerződéssel is, akkor a felek szerződéskötési akarata dönti el, hogy melyiket választják. Fontos a szerződés megkötésekor, hogy a megbízási szerződés

semmiképpen ne foglalja magában a munkaviszony tartalmi elemeit.

Hírlevelünk általános jellegéből adódóan az abban foglaltak személyre szabott értelmezésével kapcsolatban keressék munkatársainkat.

3

Bármely kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

Kis Gábor



FINACONT
SIMPLIFYING ADMINISTRATION

FINACONT Szolgáltató és Tanácsadó Kft.

H - 1062 Budapest, Aradi utca 16. II. em. 2.

Tel: +36 1 345 0092

Mobil: +36 20 945 5040

E-mail: gabor.kis@finacont.com

Web: www.finacont.com