

Foglalkoztatási formák Szlovákiában

A munkaviszony és a munkaviszonytól eltérő foglalkoztatás feltételeit Szlovákiában a 311/2001 számú Munkatörvénykönyv szabályozza. Két csoportba oszthatók a foglalkoztatási formák. Az egyik csoport a rendes munkaviszony és annak különböző formái. Másik csoportot a munkaviszonytól eltérő munkavégzésre irányuló különböző megállapodások képezik.

A munkaviszonyt a Munkatörvénykönyv 41.§ - 84.§ rendelkezései szabályozzák.

Határozatlan időre kötött rendes munkaviszony

A munkaszerződés (szlovákul „*pracovná zmluva*”) megkötése előtt a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkavállalási és bérezési feltételekkel. Továbbá tájékoztatni kell a munkavállalót a jogairól és a kötelesegeiről, amelyeket a munkaszerződés aláírásával vállal.

A munkaszerződés kizárólag írásos formában jöhet létre. A munkaszerződés egyik példányát a munkavállaló kapja.

Határozatlan időre kötött munkaviszony olyan, amelynél a munkaszerződésben nem lett meghatározva a munkaviszony időtartama.

A munkaszerződés lényeges elemei

A munkaszerződés lényeges elemei a következők (43.§ (1) bekezdés):

- a munkakör, amelyet a munkavállaló végezni fog, és ennek leírása,
- a munkavégzés helye,
- a munkakezdés napja
- munkabér.

A munkaszerződés további elemei a következők (43.§ (2) bekezdés):

- a munkavégzés további feltételei,
- a fizetés folyósításának időpontja,
- munkaidő,
- a szabadság időtartama,
- a felmondási időszak meghatározása,
- a próbaidő hossza.

Külföldi munkavégzés szabályozása

Külföldi munkavégzés esetén a munkáltató a munkaszerződésben feltünteti (43.§ (5) bekezdés):

- a külföldi munkavégzés időtartamát,
- a pénznemet, amelyben a bérek vagy azok része kifizetésre kerül,



- a külföldi munkavégzéssel kapcsolatos további pénzübeli és természetbeni juttatásokat,
- a munkavállaló külföldről történő visszatérésének esetlegesen felmerülő feltételeit.

Határozott időtartamra kötött munkaszerződés

Munkaszerződést határozott időtartamra legfeljebb két évre lehet kötni. (48.§) Két éven belül meghosszabbítható, illetve ismételten megköthető a munkaszerződés határozott időtartamra legfeljebb kétszer ugyanazok között a szerződő felek között.

Részmunkaidős munkaviszony

A munkáltató és a munkavállaló a rendes munkaidőtől eltérő munkaidőben a munkaszerződésben állapotodhatnak meg. A rövidebb munkaidőt nem kell a hét minden napjára egyenletesen elosztani. (49.§)

A részmunkaidős munkavállalónak arányosan csökkentett a munkabére. Nem kerülhet hátrányos helyzetbe, és nem részesülhet előnyökben a rendes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben.

Osztott munkavégzés, osztott munkahely

Osztott munkahely olyan részmunkaidős munkavállalási forma, amelynél egy álláshely több munkavállaló közé lett osztva. (49a.§)

Ha az osztott munkahelyre szerződés alapján besorolt munkavállalók egymás közt nem egyeznek meg a munkaidő és a munkatöltet elosztásában, a munkáltató határozza meg azt.

Ha az osztott munkahelyen a munkavállaló nem tudja felvenni a munkát, a munkahelyen vele osztozó munkavállalók kötelesek a helyébe lépni, ha ebben komoly indokok nem akadályozzák őket. A munkáltató fölösleges késedelem nélkül köteles tájékoztatni a munkavállalót, ha szükségessé válik a helyettesítés.

Több párhuzamos munkaviszony egy munkáltatónál

A munkáltató ugyanazzal az alkalmazottal több munkaszerződést is köthet, de csak különböző típusú tevékenységekre. Ezekből a munkaviszonyokból származó jogokat és feltételeket egymástól függetlenül szükséges meghatározni. (50.§)

Otthon végzett munka és távmunka

Otthon végzett munka (bedolgozói munkavégzés) alatt olyan munkaviszony értendő, amelynél a munkavállaló alkalmazási helye az otthonában van. Az alkalmilag otthon végzett munka nem tekintendő otthon végzett munkának.

Távmunka olyan munkaviszony, amelynél a megegyezett alkalmazási hely a munkavállaló otthona, illetve más hely, miközben a munkavállaló a munka végzéséhez infotechnológiákat (internetet) használ.

A munkavállaló maga osztja be a munkára fordított idejét. (52.§) Nem vonatkoznak rá a Munkatörvénykönyv munkaidőre vonatkozó rendelkezései. Nem jár neki túlóra-pótlék, ünnepnapokra vonatkozó pótlék, éjszakai munkavégzés esetén járó pótlék.



Távmunkavégzés esetén a munkáltató megteszi a megfelelő intézkedéseket:

- biztosítja a távmunka végzéséhez szükséges számítástechnikai eszközt, annak telepítését, műszaki és szoftver-tartozékait és ezek karbantartását, amennyiben a munkavállaló nem a saját berendezéseit használja,
- főleg szoftver esetében biztosítja a távmunka végzése során feldolgozott és használt adatok védelmét,
- tájékoztatja a munkavállalót az általa biztosított számítástechnikai eszköz használatának valamennyi korlátozásáról, valamint a korlátozások megszegése esetén érvényesíthető szankciókról.

Kiküldetés

Kizárólag a munkavállaló beleegyezésével küldheti ki a munkáltató a munkavállalót az állandó munkavégzés helyének vagy lakhelyének körzetén kívüli munkavégzésre. Azt is csak az elkerülhetetlenül szükséges időre. (57.§)

Amennyiben a kiküldetés a szerződésben rögzített munka jellegéből vagy a munkavégzés helyéből adódik, vagy ha a kiküldetés lehetőségét a felek szerződésben rögzítették, nem szükséges a munkavállaló beleegyezése.

Munkaidő

Munkaidőnek az az időtartam minősül, amely során a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, munkát végez és a munkaszerződéssel összhangban teljesíti kötelezettségeit. (85.§)

A munkaidő 24 órás időtartamon belül nem haladhatja meg a nyolc órát.

Szlovákiában az egységes munkaidő legfeljebb heti 40 óra. Kétműszakos munkarendben dolgozóknál ez 38 és $\frac{3}{4}$ óra, három műszakos vagy folyamatos munkavégzésnél 37 $\frac{1}{2}$ óra.

A munkavállaló heti átlagos munkaideje, a túlórákat is beszámítva, nem haladhatja meg a 48 órát.

Bérpótlék

A Munkatörvénykönyv az alábbi kötelező bérpótlék típusokról rendelkezik, melyek a rendes munkabéren kívül illetik a munkavállalót:

- rendkívüli munkavégzés esetére járó díjazás (átlagkeresetének legalább 25%-a),
- ünnepnapon végzett munkáért fizetendő bér és bérpótlék (átlagkeresetének legalább 100%-a),
- szombati és vasárnapi munkavégzésért járó bérpótlék (minden órára a minimál órabér 50%-a),
- éjszakai műszakpótlék (minden órára a minimál órabér legalább 40%-a),
- a veszélyes munkahelyen dolgozóknak nyújtott bérkompenzáció (a minimál órabér legalább 20%-a),
- készenléti szolgálatért járó bérpótlék.



A munkaviszony befejezése

A munkaviszony megszüntethető

- kölcsönös megállapodással,
- felmondással bármelyik szerződő fél részéről,
- azonnali megszüntetéssel – általában a kötelességek durva megszegése esetén a munkavállaló részéről,
- próbaidőn belüli megszüntetéssel – bármelyik szerződő fél részéről.

A munkavállaló elhalálozásával is megszűnik a munkaviszony.

A meghatározott időre szóló munkaviszony megszűnik a szerződésben foglalt időszak elteltével.

Munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás

A munkaadó feladatai ellátása érdekében munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződéseket köthet a munkavállalóval, amennyiben a munkavégzés az eredmény (megbízási szerződés) vagy az időszakos munkavégzés típusa (munkavégzési megállapodás, diákmunka-szerződést) kerül meghatározásra. (311/2001 számú Munkatörvénykönyv 223.§-a)

Fiatalkorú munkavállaló munkaviszonyon kívül csak akkor foglalkoztatható, ha az nem veszélyezteti egészséges fejlődését, biztonságát, erkölcsét vagy tanulmányait.

Megbízási szerződés

Szlovákul „*dohoda o vykonaní práce*” (226.§).

Megbízási szerződést köthet a munkaadó a munkavállalóval, ha a szerződés tárgyát képező munkafeladat időtartama nem haladja meg a 350 órát egy naptári évben. A megbízási szerződés időtartama legfeljebb 12 hónap lehet.

Az alkalmi munkáról szóló megállapodásnak tartalmaznia kell a munkafeladat leírását, a tiszteletdíjat, a munkavégzés időtartamát és a munka terjedelmét.

A munkavégzési megállapodás

Szlovákul „*dohoda o pracovnej činnosti*” (228a.§)

A munkavégzési megállapodásnak tartalmaznia kell a munka leírását, a tiszteletdíjat, a munkaidő tartamát és a szerződés hatályát. Az ilyen típusú szerződés alapján legfeljebb heti 10 óra terjedelemben lehet a munkát végezni. A munkavégzési megállapodást meghatározott időre, legfeljebb 12 hónapra lehet megkötni.

Diákmunka-szerződés

Szlovákul „*dohoda o brigádnickej práci študenta*” (227.§, 228.§)

Diákmunka-szerződést olyan fiatallal köthet a munkaadó, aki középiskolai tanulói jogviszonyban vagy külön szabályozás alá eső nappali tagozatos főiskolai hallgatói jogviszonyban van. További feltétel, hogy a diák még nem töltötte be a 26. életévét.



Diákmunka-szerződés alapján a munka legfeljebb átlag heti 20 órában végezhető. A szerződést meghatározott időre, legfeljebb 12 hónapra lehet megkötni. A diákmunka-szerződés kötelező melléklete a tanulói vagy hallgatói jogviszonyról szóló igazolás.

Amennyiben a diákmunka-szerződés alapján a diák bruttó bére nem haladja meg a 200 EUR-t, kedvezményes járulékfizetési feltételek vonatkoznak úgy a munkavállalóra, mint a munkáltatóra.

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakian.hu oldalon találhat.

Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni, [itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárat küldök.

Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2019.01.25.

