

Munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás előnyei és hátrányai

A Szlovákiában alkalmazható foglalkoztatási formákról írtam már korábbi cikkemben, amely a következő linkre kattintva olvasható: [Foglalkoztatási formák Szlovákiában](#)

A mostani cikkben a **munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatásról** írok bővebben. A szlovák munkatörvénykönyv 223.§-a rendelkezik ezekről a foglalkoztatási formákról.

A munkáltató feladatai ellátására köthet természetes személyekkel munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződéseket. Ezek a következők:

- megbízási szerződés,
- munkavégzési megállapodás,
- diákmunka-szerződés.

Az időszakos munkavégzésre alkalmas a munkavégzési megállapodás és a diákmunka-szerződés.

A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásra vonatkozó közös rendelkezések

Az említett szerződések alapján munkát végző munkavállalók munkaideje 24 óra időtartamon belül nem haladhatja meg a 12 órát. Fiatalkorú munkavállaló esetében 24 óra időtartamon belül nem haladhatja meg a 8 órát.

A munkát végző munkavállalók nem szerződethetők és nem kötelezhetők munkahelyi készenlétre és rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésre.

A munkavállalóknak ünnepnapon munkavégzés minden órája után legalább a minimál órabér összegével emelt munkadíj jár.

Amennyiben a munkaviszonyon kívüli szerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló a következő okokból nem végezheti a feladatát, a munkáltató, köteles szabadnapot adni számára:

- munkavállaló orvosi kivizsgálása vagy egészségügyi intézményen belüli ellátása esetén,
- a munkavállaló gyermekének születése esetén,
- kísérelésként közeli hozzátartozó az egészségügyi intézménybe történő elszállításához,
- közeli hozzátartozó elhalálása esetén,
- esküvő esetén;
- időjárás akadályoztatás esetén, ha a személyi közlekedési eszközt használó egészségkárosult munkavállaló nem tud eljutni munkahelyére,
- a menetrend szerinti tömegközlekedés váratlan szüneteltetése vagy késése esetén;



az elkerülhetetlenül szükséges időtartamnak megfelelő fizetetlen szabadságra jogosult a munkavállaló, ha munkahelyére más alkalmas módon nem tudott eljutni.

Ezekben az esetekben köteles a munkavállaló a távolmaradásának okát igazolni a munkáltatója számára. Viszont díjazás térítésére nem jogosult.

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

A megbízási szerződés, diákmunka-szerződés és munkavégzési megállapodás megszűnése után a munkáltató köteles a munkavállalónak igazolást kiállítani. Ebben köteles feltüntetni a bruttó jövedelmét, a levont járulékokat és a levont adóelőleget.

A munkavállaló a munkafeladatok végzése során önhibájából okozott vagy azokkal összefüggésben keletkezett károkért éppúgy kártérítési felelősséggel tartozik a munkáltató felé, mint a rendes munkaviszonyban álló munkavállaló.

A munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás alapján munkát végző, a munkavégzés során kárt szenvedett munkavállaló felé a munkáltató éppúgy kártérítési felelősséggel tartozik, mint a rendes munkaviszonyban munkát végző munkavállaló felé.

Eltérő szabályozás a rendes munkaviszonyhoz képest

A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződés alapján munkát végző munkavállalónak nem jár fizetett szabadság.

Étkezési utalványokra és étkezési hozzájárulásra sem jogosult. Csak abban az esetben kaphat étkezési hozzájárulást akár utalványok formájában is, ha a munkáltatója ezt jóváhagyja. Természetesen az étkezési hozzájárulásra vonatkozó többi szabályt be kell tartani. Főképpen azt, hogy étkezési utalványt, illetve hozzájárulást csak olyan napokra kaphat a munkavállaló, ha több mint 4 órát ledolgozott. Az étkezési hozzájárulásról ebben a cikkben írtam: [Szlovák étkezési utalványok és a munkáltató kötelességei](#)

A munkavégzéssel kapcsolatos kiküldetés költségtérítését is csak abban az esetben kaphatja a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatásról szóló szerződés alapján munkát végző munkavállaló, ha ezt a munkáltatója jóváhagyja. Kiküldetésre is csak kölcsönös megállapodás alapján kerülhet sor.

A megbízási szerződés, diákmunka-szerződés és munkavégzési megállapodás esetében a felmondási idő 15 nap. Ez jóval kisebb időszak, mint a rendes munkaszerződésnél.

Megbízási szerződés – 226.§

A megbízási szerződés (*dohoda o vykonaní práce*) formát olyan esetben alkalmazzák, ha a szerződés tárgyát képező munka (munkafeladat) jól körbehatárolható. A tartama nem haladhatja meg a 350 órát egy naptári évben. Legfeljebb 12 hónap lehet a megbízási szerződés futamideje.

A munkáért járó díj a munka elvégzését és leadását követően esedékes. A szerződő felek megállapodhatnak, hogy a díj egy része már a munkafeladat bizonyos részének elvégzését követően is kifizetésre kerülhet.

Munkavégzési megállapodás – 228a.§

A munkavégzési megállapodást (*dohoda o pracovnej činnosti*) olyan esetekben



alkalmazzák, ha a szerződés tárgyát képező munka rendszeresen ismétlődő és ezen belül rövid idő alatt elvégezhető. Például csupán napi egy órát vesz igénybe.

Ebben a szerződéses formában legfeljebb heti 10 óra terjedelemben kerülhet sor munkavégzésre. A munkavégzési megállapodásnak tartalmaznia kell a munka leírását, a díjat, a munkaidő tartamát és a szerződés hatályát.

A munkavégzési megállapodást minden esetben meghatározott időre kell megkötni. Legfeljebb 12 hónapra lehet megkötni az ilyen szerződést. A megállapodásban rögzíteni lehet a megszüntetésének módját.

Az elvégzett munkáért járó tiszteletdíj kifizetése a munkavégzést követő hónap utáni naptári hónap végéig esedékes.

Diákmunka-szerződés – 227.§, 228.§

A diákmunka-szerződést (*dohoda o brigádnickej práci študenta*) kizárólag diákok alkalmi foglalkoztatása esetén alkalmazzák.

Diákmunka-szerződést köthet a munkáltató a középiskolai tanulói jogviszonyban vagy külön szabályozás alá eső nappali tagozatos főiskolai hallgatói jogviszonyban lévő, 26. életévét még be nem töltött fiatallal. Diákmunka-szerződés alapján munka azon naptári év végéig végezhető, amelyikben a fiatal személy betölti a 26. életévét.

A munka diákmunka-szerződés alapján legfeljebb átlag heti 20 órában végezhető.

A diákmunka-szerződést meghatározott időre kell megkötni, legfeljebb 12 hónapra. A szerződés elválaszthatatlan része a 227. § (1) bekezdésébe foglalt tanulói vagy hallgatói jogviszonyról szóló igazolás.

Az elvégzett munkáért járó díj kifizetése a munkavégzést követő hónap utáni naptári hónap végéig esedékes.

Mindkét fél számára érdemes lehet diákmunka-szerződést kötni. Ezen foglalkoztatási forma előnyeiről írtam részletesen egy korábbi cikkemben. Olvassa a linkre kattintva: [Minek köszönhetően előnyös a diákmunka Szlovákiában?](#)

Járulékfizetési kötelesség

A munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás formáinál is be kell jelenteni a munkavállalót a szociális biztosítóba. Az egészségbiztosítási járulékfizetési kötelesség alól már lehetnek kivételek. Amennyiben a diák, illetve a nyugdíjas az állam biztosítottja és a jövedelme nem haladja meg a havi 200 EUR-t, nem kell egészségbiztosítási járulékot fizetnie sem a munkavállalónak, sem a munkáltatónak.

A rendszeres havi díjazás esetében a járulékfizetés hasonlóképpen alakul, mint a rendes munkaviszonynál. [Munkavállalók biztosítása Szlovákiában](#) címmel írtam a témáról korábban. A cikkben táblázatok segítségével részletesen szemléltetem a levonandó járulékot százalékban és példákkal is alátámasztom a munkavállalók járulékfizetési kötelességét.

A rendszertelen díjazás esetén (egy összegben a munka elvégzése után történik a díj kifizetése) viszont sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem fizet járulékot betegbiztosításra és munkanélküliség esetére vonatkozó biztosításra a szociális biztosító felé.



Hasonlóképpen, mint a diákmunkánál, járulékfizetési kedvezményre jogosultak 2018-tól a nyugdíjasok is. Erről a témáról is írtam már korábban – olvassa a linkre kattintva: [Miért lett előnyös a nyugdíjas alkalmazása Szlovákiában?](#)

További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakiaban.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, 2019.07.15.

