Az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai

Egyszerűsített foglalkoztatásra a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo.tv.) szerint létesíthető munkaviszony. Ez a tájékoztató az egyszerűsített módon történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó szabályok megismeréséhez, és értelmezéséhez kíván segítséget nyújtani.

1. Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy
- alkalmi munkára.[1]

Mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati, vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, továbbá a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása - a továbbfeldolgozás kivételével - feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhúsz napot.

*Turisztikai idénymunka: a kereskedelemr*ől szóló törvényben[2] meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhúsz napot.
Kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységnek számít az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység, a szálláshely-szolgáltatási tevékenység, a tartós szálláshasználati szolgáltatási tevékenység, valamint az utazásszervezői és utazásközvetítői tevékenység.

Idénymunka: az Mt. 117. § (1) bekezdés *j)* pontjában meghatározott feltételeknek megfelelő munka. Mezőgazdasági idénymunka esetén az év adott időszakához vagy időpontjához kötődőnek kell tekinteni az olyan munkavégzést is, amely az előállított növény vagy állat biológiai sajátossága miatt végezhető el kizárólag abban az időszakban vagy időpontban.

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között
a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és
c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig

[1] Változatlanul mód van arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló ezekben a foglalkoztatási formákban is a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) általános szabályai szerint létesítsen munkaviszonyt.
[2] 2005. évi CLXIV. törvény.

létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

1.1. A munkáltató által alkalmi munkavállalóként foglalkoztatható személyek száma

Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített munkaviszonyban egy naptári napon legfeljebb foglalkoztatott munkavállalók létszáma - a munkáltatónak a tárgyév első, illetve hetedik hónapját megelőző hat havi, ha a munkáltató ennél rövidebb ideje működik, működésének egész hónapjaira eső átlagos statisztikai létszámát[3] alapul véve - nem haladhatja meg

- az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

Az előzőekben meghatározott napi alkalmi munkavállalói létszámkeretet a munkáltató a tárgyév napjaira egyenlőtlenül beosztva is felhasználhatja, figyelemmel az alkalmi munka meghatározására. Ennek során a tárgyévben fel nem használt létszámkeret a következő naptári évre nem vihető át.

Például az Mt. hatálya alá tartozó főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az évi alkalmi munkavállalói létszámkeret 2012-évben 366 fő. Az egyenlőtlen beosztással történő felhasználás keretében tehát a tárgyévben 366 nap alapulvételével munkavállalóként egy napot számítva több munkavállaló is foglalkoztatható a munkáltatónál egy nap, feltéve, hogy alkalmi munkának minősül a határozott időre szóló munkaviszony.
Ha tehát főállású munkavállaló foglalkoztatására nem kerül sor, akkor egy nap egy alkalmi munkavállaló vehető fel az év minden napján. A munkáltató ily módon egy évben 366-szor foglalkoztathat alkalmai munkavállalót. Ennek a keretszámnak a beosztása a munkáltató belátására van bízva, akár egy nap is alkalmazhat 366 embert, de akkor az év többi 365 napján ilyen módon már nem foglalkoztathat. Ha a munkáltatónak a 366 napos kereten túlmenően több munkavállalóra lenne szüksége, akár egy napos határozott időre is felvehet további embereket, teljes közteherfizetés mellett, az Mt. általános szabályai szerint.

Abban az estben, ha a munkáltató és a munkavállaló idénymunkára, vagy idénymunkára és alkalmi munkára létesít egymással több ízben munkaviszonyt,

[3] 3/2010. (IV. 2.) KSH közlemény alapulvételével.

akkor ezen munkaviszonyok együttes időtartama a naptári évben a százhúsz napot nem haladhatja meg.

1.2. Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létrehozott munkaviszony

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató 4. pont szerinti bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik.

Amennyiben azt a munkavállaló kéri, illetve a jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató választása szerint, az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt a törvény melléklete szerinti szerződés megkötésével kell létesíteni, és azt legkésőbb a munka megkezdéséig kell írásba foglalni. Ebben az esetben a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatokat.
A szerződés megkötése ugyanakkor nem mentesíti a munkáltatót 4. pont szerinti bejelentési kötelezettség teljesítése alól.

Az Efo.tv. mellékletében szereplő formaszerződés honlapunkról a „Letöltések > Adatlapok, igazolások, meghatalmazás minták" elérési útvonalon letölthető.

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt. szabályait – az Efo.tv.-ben meghatározott eltérésekkel –, valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit kell alkalmazni[4]. Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszony alapján személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként - a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár.

Az Efo.tv. tételesen meghatározza, hogy az Mt.-nek mely rendelkezéseit nem lehet alkalmazni egyszerűsített foglalkoztatás esetében, például a munkaszerződés módosítására, a munkaerő-kölcsönzésre, távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat.

Alkalmi munka esetén figyelemmel kell lenni többek között a következőkre is:
- a munkaidő-beosztás az Mt. 119. §-ától eltérően az egybefüggő munkavégzés első napján is közölhető,

[4] A 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő esetén 2012. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 93 000,- forint.
Az előzőektől eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő telkesítése esetén 2012. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 108 000,- forint.

- a munkáltató munkaidőkeret hiányában is elrendelhet az Mt. 120. §-a szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztást.

Nem kell alkalmazni az Mt. betegszabadságra, egyéb munkaidő-kedvezményekre vonatkozó, valamint az Mt-ben a munkaviszony megszűnése esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolások kiadására vonatkozó előírásokat. Amennyiben a felek írásban kötöttek munkaszerződést, nem kell alkalmazni az Mt. 140/A. §-ában foglalt munkaidő-nyilvántartásra, valamint az Mt. 160. §-ában foglalt munkabérről szóló írásbeli elszámolásról szóló rendelkezéseket.

1.3. A következő esetekben nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony:

- olyan felek között, akik között a szerződés megkötésekor már az Mt. szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn; nem egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaszerződés nem módosítható annak érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztassa;
- a Ktv.[5] 1. §-ában, valamint a Kjt.[6] 1. § (1) bekezdésében meghatározott munkáltató által az alaptevékenységébe tartozó feladatai ellátására.

Harmadik országbeli állampolgár[7] - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével - kizárólag mezőgazdasági idénymunka keretében foglalkoztatható e törvény szerint létesített munkaviszony alapján.

1.4 Egyéb korlátozás

Az a munkáltató, aki 300 ezer forintot, vagy ezt meghaladó összegű adótartozást halmoz fel az 500, illetve 1000 forint összegű közteher és/vagy társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás, rehabilitációs hozzájárulás, valamint az szja-törvényben[8] a munkáltatóra előírt adóelőleg tekintetében, további egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult mindaddig, míg adótartozását ki nem egyenlítette.[9]

[5] A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény.
[6] A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény.
[7] A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvényben meghatározott harmadik országbeli állampolgár
[8] A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.).
[9] Efo.tv. 11. § (6) bekezdés.

2. Harmadik országbeli állampolgár egyszerűsített foglalkoztatásának feltételei

A harmadik országbeli állampolgárok - a bevándorolt vagy letelepedett jogállású személy kivételével – munkavállalási engedéllyel végezhetnek egyszerűsített foglalkoztatás keretében mezőgazdasági idénymunkát.
Az állami foglalkoztatási szerv ellenszolgáltatás nélkül hatósági bizonyítványt ad ki a harmadik országbeli állampolgárnak, amely igazolja, hogy a harmadik országbeli állampolgár az állami foglalkoztatási szervet megkereste annak érdekében, hogy a jövőben egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony keretében vállaljon munkát.

Az állami foglalkoztatási szerv a harmadik országbeli állampolgár kérelmére haladéktalanul megkeresi

a) az egészségbiztosítási szervet a társadalombiztosítási azonosító jel (a továbbiakban: TAJ-szám), valamint

b) az állami adóhatóságot az adóazonosító jel

kiadása érdekében.
Az egészségbiztosítási szerv, illetve az adóhatóság az igazolványt közvetlenül a munkavállalónak adja ki.

3. Az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó közteherfizetés

A munkáltató által – az előzőekben ismertetett feltételek fennállása esetén – fizetendő **közteher mértéke** a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként

- mezőgazdasági idénymunka esetén 500 forint,
- turisztikai idénymunka esetén 500 forint,
- alkalmi munka esetén 1 000 forint.

A közteher megfizetésével nem terheli

a) a munkáltatót társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az szja-törvényben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,

b) a munkavállalót nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.[10]

[10] Efo. tv. 8. § (3) bekezdés

Fontos!
Ha a munkáltató az 1. és az 1.1 pontokban meghatározott létszám-, illetve időkorlátok túllépésével létesít, illetve tart fenn az Efo.tv. szerinti munkaviszonyt, attól a naptól, hogy az előzőek szerinti feltételek nem teljesülnek, a munkáltató a munkavállalóira nem alkalmazhatja az e pontban ismertetett kedvező rendelkezéseket. Ilyen esetben a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott személy utáni személyi jövedelemadó- és járulékfizetési kötelezettségekre az szja-törvényben., illetve a Tbj.[11] rendelkezéseit köteles továbbá alkalmazni az előzőek szerinti feltételek megsértése feltárásának időpontjától annyi ideig, ameddig az e pont rendelkezéseit jogosulatlanul alkalmazta.

3.1 A munkáltató mentesítése a közteher megfizetése alól

Az előzőektől eltérően, ha

a) a munkavállaló a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, vagy Magyarország által kötött kétoldalú szociálpolitikai, szociális biztonsági egyezmény (a továbbiakban: Egyezmények) alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és

b) az Egyezmények alapján kiállított, az egyezményben részes másik államban fennálló biztosítást tanúsító igazolással rendelkezik,

a munkáltató közterhet nem fizet.

Például a munkáltató egy olyan román állampolgárt alkalmaz egyszerűsített foglalkoztatása keretében mezőgazdasági idénymunkára, aki rendelkezik a román hatóság által kiállított biztosítást tanúsító igazolással, ez után a személy után a munkáltató nem fizet közterhet. Az említett személy nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresési ellátásra e jogviszony alapján nem szerez jogosultságot, ugyanakkor a munkáltatónak a foglalkoztatással kapcsolatos bejelentési kötelezettsége fennáll.

3.2. A közteher fizetés határideje

A munkáltatónak a közteher-fizetési kötelezettségét[12] a tárgyhónapot követő hónap 12-éig:

- a NAV Egyszerűsített foglalkoztatásból eredő magánnyugdíjpénztári tagsággal nem rendelkező munkavállalót érintő közteher befizetések 10032000-06057763

[11] A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.).

[12] Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: Art.) 38. §-a rendelkezéseinek megfelelően.

beszedési számlára javára kell teljesíteni, abban az esetben is, ha a foglalkoztatott egyébként magán-nyugdíjpénztár tagja.

4. Bejelentési szabályok

4.1. A bejelentés módja

A munkáltató bejelentési kötelezettségét – választása szerint –

- elektronikus úton, kormányzati kézbesítési szolgáltatás igénybevételével (a továbbiakban: ügyfélkapu), vagy
- telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon teljesítheti.

A munkáltató akkor élhet az előzőekben felsorolt bejelentési lehetőségek valamelyikével, tehát a telefonon keresztül történő bejelentés lehetőségével is, ha előzetesen regisztráltatta magát az ügyfélkapun.[13]

Fontos!
A bejelentés papíron, postai úton vagy személyesen történő benyújtására nincs lehetőség.

Az egyszerűsített foglalkoztatással létesített munkaviszony adataira vonatkozó elektronikus úton történő bejelentéshez számítógépen ki kell tölteni a 12T1042E jelű elektronikus adatlapot, és ezt az ügyfélkapun keresztül kell megküldeni az állami adóhatóság részére. Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a munkaidő változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén -, a bejelentett adatokban bekövetkezett változás bejelentésére is a 12T1042E jelű adatlap szolgál.
Az adatlap kizárólag a NAV honlapjáról – http://www.nav.gov.hu – tölthető le, kereskedelmi forgalomban nem kapható. Felhívjuk szíves figyelmét, hogy a NAV honlapján az adatlap, illetve a kitöltési útmutató újabb verziói jelenhetnek meg, ezért kérjük, hogy az adatlap kitöltése előtt a változásokat mindig szíveskedjen figyelemmel kísérni, és az adatlap legfrissebb verzióját használni!

Telefonon történő bejelentés az elektronikus közszolgáltatásról szóló törvény[14] szerint a központi elektronikus szolgáltató rendszerben működő központi ügyfélszolgálat által fenntartott ügyfélvonalon keresztül történik, a bejelentő adóazonosító jelének megadásával.

A telefonon keresztül történő bejelentés a 185-ös, országon belül helyi tarifával

[13] Az ügyfélkapun történő regisztrációval kapcsolatosan a www.magyarorszag.hu, illetve a www.ekk.gov.hu honlapokon részletes információ található.
[14] 2009. évi LX. törvény.

hívható hívószámon teljesíthető.

4.2. Milyen adatokat kell bejelenteni?

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató az illetékes alsófokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni

a) a munkáltató adószámát,
b) a munkavállaló adóazonosító jelét és TAJ számát,
c) az egyszerűsített foglalkoztatás jellegét (mezőgazdasági, turisztikai idénymunka vagy alkalmi munka),
d) a munkaviszony napjainak számát,
e) amennyiben a munkavállaló Egyezmény alapján másik tagállamban, illetőleg egyezményben részes másik államban biztosított és ezt a munkáltató előtt igazolta, ezt a körülményt.

4.3 A bejelentés határideje, az adatok módosítása

A munkáltató az 4.2 pont szerinti adatokat **a munkavégzés megkezdése előtt köteles bejelenteni.**

A bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén -

a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy
b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás bejelentés napján reggel 8 óráig

van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni.

Példa: a munkáltató 2012. március 3-tól 2012. március 6-ig egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmi munkavállalót kíván foglalkoztatni. A munkáltató a 12T1042E jelű adatlapon 2012. március 2. napján a bejelentési kötelezettségének eleget tesz, azonban az időjárási viszonyok miatt március 6-án a munkavállaló nem tud munkát végezni. Ebben az esetben a munkáltató a meghiúsult munkavégzésre tekintettel a március 6-ára vonatkozóan tett bejelentését március 6-án reggel 8 óráig - akár telefonon keresztül is - módosíthatja.

A bejelentés - függetlenül attól, hogy bejelentési kötelezettségének eredetileg a munkáltató milyen módon tett eleget - az 4.1 pontban foglaltak szerint módosítható. Például az ügyfélkapun keresztül elektronikus űrlap kitöltésével bejelentésre került adatokat a munkáltató - az a) és b) pont szerinti határidő

figyelembevételével – akár telefonon[15] keresztül is módosíthatja, illetve visszavonhatja.

5. Bevallás

Főszabályként a munkáltató az egyszerűsített foglalkoztatással összefüggő bevallási kötelezettségét az Art. 31. §-ának (2) bekezdése szerint elektronikus úton havonta a 1208-as számú nyomtatványon, a tárgyhót követő hó 12. napjáig köteles teljesíteni.
Azok az adózók, akik nem kötelezettek az Art. 31. § (2) bekezdése szerinti elektronikus bevallásra, papír alapú bevallást is benyújthatnak. Erre a célra az állami adóhatóság a 1208E számú nyomtatványt rendszeresítette, amit ugyancsak havonta, a tárgyhónapot követő hó 12-éig kell benyújtani.

A bevalláshoz szükséges nyomtatvány a Magyar Postán szerezhető be, illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatal Internetes honlapjáról letölthető, és az internetes kitöltő-ellenőrző programmal kitölthető. A nyomtatvány elérési útvonala a honlapunkon a következő: „Letöltések>Nyomtatványkitöltő programok”.

Az Efo.tv. rendelkezései szerint foglalkoztatott munkavállalóval összefüggésben az Art. 31. § (2) bekezdése szerinti adatokból a munkáltató kizárólag a következő adatok megadására köteles: a munkáltató adóazonosító száma, a magánszemély (foglalkoztatott) neve, adóazonosító jele, nyugdíjas státusza, magánnyugdíjpénztár tag esetében a magánnyugdíjpénztár azonosító kódja, valamint az adott hónapban történt egyszerűsített foglalkoztatás napjára (napjaira) kifizetett (nettó) munkabér – a hónapon belüli több napi foglalkoztatás esetén a kifizetett (nettó) munkabér együttes – összegét és a foglalkoztatás napját (napjait) kell közölni. A kifizetett nettó munkabér alatt a munkavállalónak kifizetett teljes összeg értendő.

6. Igazolás kiadása az adókötelezettségek teljesítéséhez

Az Efo.tv.-ben nem szabályozott adózást érintő kérdésekben az Art rendelkezéseit kell alkalmazni. Ebből következően az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott magánszemély számára a munkáltató olyan bizonylatot köteles kiállítani és a kifizetéskor átadni, amelyből kitűnik a magánszemély bevételének teljes összege és jogcíme, ugyanakkor nem kell alkalmazni az Art. 46. §.ának azon előírását, hogy a munkáltató az elszámolási évet követő év január 31-éig összesített igazolást ad a magánszemélynek[16].

[15] A telefonon történő bejelentés feltétele a az ügyfélkapun történő regisztrációval rendelkezők esetében lehetséges (lásd: 4.1 pont).
[16] Efo.tv. 14. §.

7. Egyéb előírások

A 3. pontban említett foglalkoztatásból származó jövedelemnek a kifizetett (nettó) munkabér száz százalékát kell tekinteni.

Az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelemről a természetes személynek nem

kell személyi jövedelemadó bevallást benyújtania, kivéve, ha

- külföldi személy vagy
- egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme az adóévben a 840 ezer forintot meghaladja vagy
- az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme mellett az szja-törvény szerinti adóbevallási kötelezettség alá eső jövedelme is volt.

7.1 A munkavállaló ellátásra való jogosultsága

Abban az estben, ha az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalóval összefüggésben a 3. pontban meghatározott tételes összegű közterhet fizet a munkáltató, akkor a munkavállaló az Efo.tv. szerinti foglalkoztatása alapján nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak, nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez jogosultságot.

A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1370 forint/nap, napi 1000 forint közteher esetén 2740 forint/nap.

A 3.1. pontban említett személy nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresési ellátásra nem szerez jogosultságot.

7.2 START kártyára jogosultság

A tanulói, hallgatói jogviszony megszűnése után 2010. április 1-jét követően az egyszerűsített foglalkoztatás körébe tartozó alkalmi munkára létesített jogviszony a START kártyára való jogosultságot nem zárja ki.[17]

7.3 A munkáltató költségelszámolására vonatkozó korlátok

Az egyszerűsített foglalkoztatás céljára létesített munkaviszonyra az Mt., valamint a kötelező legkisebb munkabérről és a garantált bérminimumról szóló külön jogszabály rendelkezéseit a törvényben meghatározott eltérésekkel alkalmazni kell, de a szerződő felek díjazásra vonatkozó szabadsága nem került korlátozásra.

[17] A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 3. § (3) bekezdése.

Ugyanakkor a munkáltató költségelszámolására vonatkozóan az Szja tv.[18] és a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény[19] korlátozó rendelkezéseket tartalmaz. E rendelkezések alapján az Efo.tv. szabályai szerint létesített munkaviszonyban foglalkoztatott részére az adózó által egy napi munkáért kifizetett munkabérből a minimálbér napi összegének kétszeresét meghaladó mértékű kifizetés a jövedelem megállapításakor költségként nem vehető figyelembe, illetve az nem minősül a vállalkozási tevékenység érdekében felmerülő egyes költségnek, ráfordításnak.

Nemzeti Adó- és Vámhivatal

[18] 3. számú melléklet V. fejezet 12. pont, valamint a 11 számú melléklet IV. fejezet 15. pont.
[19] 3. számú melléklet A) fejezet 14. pont.