

- 1. Mit jelent a kiküldetés, kirendelés, munkaerő-kölcsönzés a magyar jogban**
- 2. Külföldi személyeknek kiküldetésben, kirendelésben, munkaerő-kölcsönzésben történő magyarországi munkavállalásának feltételei**
- 3. Magyar állampolgároknak kiküldetésben, kirendelésben, munkaerő-kölcsönzésben egy EGT államban történő munkavállalásának feltételei**
- 4. Munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételei**
- 5. Magyarországi munkavégzés esetén az alkalmazandó jog meghatározása**
- 6. Magyar munkajogi szabályok, amelyeket minden esetben alkalmazni kell, ha külföldi munkáltató munkavállalója a Magyar Köztársaság területén végez munkát**
- 7. Kollektív szerződések**
- 8. A kiküldetés társadalombiztosításai szabályai**
- 9. Munkaügyi ellenőrzés**

1. Mit jelent a kiküldetés, kirendelés, munkaerő-kölcsönzés a magyar jogban

Más európai uniós tagállamokkal ellentétben Magyarországon **nem létezik önálló jogszabály, amely kizárólag csak a kiküldetést, kirendelést és/vagy munkaerő-kölcsönzést szabályozná.** A vonatkozó szabályok a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.) találhatók.

Kiküldetésnek minősül, ha a munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezi a munkavállalót. Feltétel, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. (Mt. 105. §)

A kiküldetés elemei tehát:

- munkáltató gazdasági érdeke,
- a szokásos munkavégzési helyen kívül munkavégzés,
- tartama ideiglenes,
- a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkát.

Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi (pl. díjbeszedő, újságkihordó).

Nem tartozik a kiküldetés körébe, ha egy személy saját maga egy másik tagállamba utazik, hogy ott munkát végezzen. Ez az eset a közösségi jog értelmében nem a szolgáltatásnyújtás szabad áramlásának, hanem a személyek szabad áramlásának minősül, ezért ilyen esetben kétségek nélkül a munkavégzés helye szerinti jog lesz az alkalmazandó.

Kirendelésnek minősül, ha a munkavállalót a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezi a munkáltató. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

- a. amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy
- b. a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- c. a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kirendelés elemei tehát:

- ellenszolgáltatás nélkül (ingyenesen) létrejött megállapodás alapján történő munkavégzés,
- csak meghatározott ideig, ideiglenesen,
- meghatározott munkáltatónál kerül sor rá.

Figyelem! Ha a munkavállaló kirendelése ellenérték mellett történik, akkor nem kirendelésről, hanem munkaerő-kölcsönzésről van szó.

Nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra - a kirendelésen kívül eső okból - valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor. (Mt. 106. §)

Például: ha a tulajdonos szervezet, a saját apparátusával elvégzi a leányvállalata számára a bérszámfejtési tevékenységet, és ezért a leányvállalat díjat fizet a tulajdonos számára.

Figyelem! Közös a kirendelésben és a kiküldetésben, hogy a munkavállaló munkavégzésére mindkét esetben a szokásostól eltérő helyen kerül sor, de míg a kiküldetés során ez az eltérő helyen történő munkavégzés továbbra is az eredeti munkáltatónál történik, addig a kirendelésnél a munkavállaló másik munkáltató részére - rendszerint annak irányítása alatt - végez munkát.

Kirendelés esetén a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték - eltérő megállapodás hiányában. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a munkavállalót kirendelő munkáltató gyakorolhatja.

Munkaerő-kölcsönzésnek minősül az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Ez tehát egy olyan háromszemélyes foglalkoztatási forma, ahol létezik egy kölcsönbeadó, egy kölcsönvevő (aki tulajdonképpen a megrendelő) és egy munkavállaló. A munkáltató szervezet, vagyis a kölcsönbeadó kifejezetten azért jön létre, hogy a munkavállalóval munkajogviszonyt létesítsen és közben egy polgári jogi szerződés által a munkavállalót egy másik cég (megrendelő, kölcsönvevő) rendelkezésére bocsássa. A kölcsönvevő és a foglalkoztatott munkavállaló között jogi kapcsolat nem létezik. (Mt. XI. fejezet)

Kölcsönbeadó csak az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - szövetkezet lehet, amelyik megfelel a jogszabályokban foglalt feltételeknek, és a munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

A munkaerő-kölcsönzés elemei tehát:

- a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót
- ellenérték fejében
- munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.

Figyelem! A kölcsönvevőnek és a munkavállalónak a munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben rögzíteniük kell, hogy a jogviszony kölcsönzés céljából jött létre, mert ha ezt nem tartalmazza, illetve a felek nem ebben állapodtak meg, utóbb a munkaszerződés nem módosítható ennek érdekében. A kölcsönzés időtartama nem korlátozott, az szólhat pár napra, de akár évekre is. Az elvégzendő munkák köre sincs behatárolva.

Tilos a munkavállaló kölcsönzése:

- jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,

- a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve
- ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya - a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével - legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

Figyelem! A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevő munkáltató nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót.

Munkaerő-kölcsönzés esetén **a munkavállaló a munkaviszony egész időtartama alatt más munkáltató(k) számára végez munkát.** A munkaerő átengedése *a munkavállaló feletti* – a munkaszerződésből fakadó - *irányítási, ellenőrzési jog időleges teljes körű átengedésével* valósul meg. Ilyen esetben a munkát végző személy felett közvetlenné válik a megrendelő utasítási joga. E jog alapján a kölcsönvevő bármely munkavállaló tekintetében, bármely munkavégzési fázisba közvetlenül beavatkozhat, új utasítást adhat. Ezért a törvény előírja, hogy a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönvevő minősül munkáltatónak a munkavállaló munkavédelmére, a védett munkavállalói csoportok foglalkoztatására, a munkavégzésre, a munkakör átadás-átvételére, a munkaidőre, pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására, és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok betartása vonatkozásában (lásd részletesebben az Mt. XI. fejezetét.)

2. Külföldi személyeknek kiküldetésben, kirendelésben, munkaerő-kölcsönzésben történő magyarországi munkavállalásának feltételei

A közösségi jog szerint a **szolgáltatásnyújtás szabadsága értelmében a Magyarországra kiküldött, kirendelt, munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatott munkavállalónak – függetlenül állampolgárságától - nem kell munkavállalási engedélyt beszereznie, kivéve a Csatlakozási Szerződésben Ausztria és Németország esetében meghatározott ágazatokban foglalkoztatott munkavállalónak.**

A külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelet szerint **nincs szükség munkavállalási engedélyre az olyan külföldi – azaz nem magyar - vállalkozással munkaviszonyban álló külföldiek – azaz nem magyar - magyarországi munkavégzéséhez, amely az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményhez csatlakozott államban, illetve az Európai Közösséggel és tagállamaival kötött, a szolgáltatások szabad áramlásáról szóló megállapodásban részes, de az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményhez nem csatlakozott államban (Svájc) van bejegyezve, ha e személyt a munkáltató szolgáltatásnyújtás keretében**

ra) a foglalkoztatóval fennálló megállapodás alapján küldi a magyarországi foglalkoztatóhoz oly módon, hogy a munkát a munkáltató utasítása szerint és irányítása alatt végzi (**kiküldetés**), vagy

rb) a foglalkoztatóval kötött megállapodás alapján, olyan magyarországi foglalkoztatóhoz küldi,

1. amelynek tulajdonosa részben vagy egészben azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy

2. amely foglalkoztató és a munkáltató közül egyik valamilyen arányban tulajdonosa a másiknak, vagy

3. amely foglalkoztató és a munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással (**kirendelés**), vagy

rc) **munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozásként küldi magyarországi foglalkoztatóhoz.** (7. § (1) r) pont)

Figyelem! Ezek az esetek alapvetően eltérnek attól a helyzettől, amikor a munkavállalók, egyénileg, saját elhatározásuk alapján vállalnak munkát egy másik tagállamban, s amely esetben a munkavállalás szabad áramlására vonatkozó közösségi jog (illetve annak átmeneti korlátai) érvényesülnek.

Európai Gazdasági Térségről szóló egyezményhez csatlakozott állam:

Ausztria, Belgium, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Izland, Lengyelország, Lettország, Liechtenstein, Litvánia, Luxemburg, Málta, Németország, Norvégia, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svédország, Szlovákia, Szlovénia

Európai Közösséggel és tagállamaival kötött, a szolgáltatások szabad áramlásáról szóló megállapodásban részes állam:

Svájci Államszövetség

Figyelem! Az engedélymentesség nem vonatkozik a Németországban és Ausztriában bejegyzett, e rendelet 7. számú mellékletében meghatározott ágazatokban tevékenykedő vállalkozással munkaviszonyban álló olyan külföldire, akinek németországi és ausztriai munkavállalási jogosultságára ezen államok nemzeti jogszabályait kell alkalmazni.

Az érintett ágazatok: (7. számú melléklet a 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelethez)

Németországban:

Szolgáltatási ágazat	NACE Rev. 1.1.-kód (eltérő jelölés hiányában)
Építőipar, ideértve a kapcsolódó tevékenységeket is	45.1-4; a 96/71/EK irányelv mellékletében felsorolt tevékenységek
Ipari takarítás, tisztítás	74.70 Ipari takarítás
Egyéb szolgáltatások	74.87 Kizárólag belső dekoráció tervezése

Ausztriában:

Szolgáltatási ágazat	NACE-kód Rev. 1.1.-kód (eltérő jelölés hiányában)
Kertészeti szolgáltatások	01.41 Kizárólag kertészeti szolgáltatások
Kömegmunkálás	26.7 Kizárólag kömegmunkálás

Fémszerkezetek és szerkezetelemek gyártása	28.11
Építőipar, ideértve a kapcsolódó tevékenységeket is	45.1-4; a 96/71/EK irányelv mellékletében felsorolt tevékenységek
Biztonsági tevékenységek	74.60 Kizárólag biztonsági tevékenység
Ipari takarítás, tisztítás	74.70
Házi betegápolás	85.14 Kizárólag házi betegápolás
Szociális ellátás elhelyezés nélkül	85.32

Ez tehát azt jelenti, hogy a **Németországban és Ausztriában bejegyzett vállalkozások munkavállalói – függetlenül a munkavállalók állampolgárságától – munkavállalási engedélykötelesek, amennyiben a táblázatban található szektorokban kívánnak Magyarországon dolgozni.**

Speciális bejelentési kötelezettség terheli a foglalkoztatót, amennyiben *cseh, észt, lengyel, lett, litván, szlovák, szlovén* munkavállalót, illetve az ilyen munkavállaló hozzátartozóját kíván kiküldetésben, kirendelésben vagy munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatni. (lásd részletesebben a Magyar Köztársaság által az Európai Unióhoz történő csatlakozását követően alkalmazandó munkaerőpiaci viszonyosság és védintézkedés szabályairól szóló 93/2004. (IV. 27.) Korm. rendelet)

A bejelentést legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás megszűnését pedig legkésőbb a megszűnést követő napon köteles a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnak formanyomtatványon megtenni.

A határozott időtartamú foglalkoztatás megszűnését csak abban az esetben kell bejelenteni, ha a foglalkoztatás a szerződésben meghatározott időpont előtt szűnik meg.

A bejelentéshez mellékelni kell a foglalkoztatott állampolgárságát, valamint a hozzátartozói minőséget igazoló okmány másolatát, idegen nyelvű okmány esetében annak hiteles magyar fordítását. (7. § (1) bekezdés)

A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének, illetőleg e tevékenység megkezdésének. (7. § (4) bekezdés)

A munkaügyi központ a bejelentés teljesítését igazolja, és a bejelentésről nyilvántartást vezet.

A foglalkoztató köteles az igazolást a foglalkoztatási jogviszony megszűnését követő három évig megőrizni, és az ellenőrzés során bemutatni. (7. § (3) bekezdés)

Az egyablakos ügyintézési rendszer bevezetésével a **foglalkoztatóknak 2007. január 1-jétől a munkaviszonyok létesítésének és megszűnésének tényét – egyéb adatok mellett – már nem az Egységes Munkaügyi Nyilvántartási Adatbázisba, hanem az illetékes elsőfokú állami adóhatóság felé kell jelenteniük** elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon.

3. Magyar állampolgároknak kiküldetésben, kirendelésben, munkaerő-kölcsönzésben egy EGT államban történő munkavállalásának feltételei

Kiküldetés: a munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli – akár külföldi - munkavégzésre is kötelezheti a munkavállalót. Feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végezze a munkáját. (Mt. 105.§)

A kiküldetés elemei tehát:

- munkáltató gazdasági érdeke,
- a szokásos munkavégzési helyen kívül munkavégzés,
- tartama ideiglenes,
- a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkát.

Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját - a munka természetéből eredően - szokásosan telephelyen kívül végzi. Változó munkahely esetén szokásos munkahelynek a munkáltató azon telephelye minősül, ahol a munkavállaló munkáját a beosztása szerint végzi.

Kiküldetés korlátai:

- Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig.
- Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a gyermekét egyedül nevelő férfi sem gyermeke hároméves koráig.
- A kiküldetés a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.
- A kiküldetés maximális időtartama - kivéve, ha a kollektív szerződés eltérően rendelkezik - naptári évenként 44 munkanap lehet.

Amennyiben a kiküldetés időtartama egy munkanapon belül a 4 órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

Figyelem! Ha egy naptári éven belül több alkalommal élt a munkáltató a kiküldetés jogával, ezek időtartamát össze kell számítani. Ezen időszakokat össze kell számítani az ugyanazon naptári éven belül történt átirányítással, kirendeléssel, illetve a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzéssel, mivel ezek együttes időtartama a 110 munkanapot nem haladhatja meg. Ettől a szabálytól kollektív szerződés eltérhet. A kollektív szerződés a törvényi mértéktől alacsonyabb, illetve magasabb mértéket is megállapíthat. Az Mt.-ben meghatározott 110 munkanap csak akkor irányadó tehát, ha e mértéket a kollektív szerződés nem határozza meg.

A kiküldetés várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Kiküldetés esetén - a felek eltérő megállapodása, illetve e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a munkavállalót a **munkaszerződés szerinti munkabér illeti meg**. Ha a munkavállaló a kiküldetés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a kiküldetés teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét a kiküldetés alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

Kiküldetés esetén a jogszabály alapján járó **költségtérítés**en túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

A külföldi kiküldetéssel, külszolgálattal kapcsolatosan elszámolható költségek körét a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény határozza meg.

A külföldi kiküldetéshez kapcsolódó költségtérítésről a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 168/1995. (XII. 27.) Korm. rendelet rendelkezik.

Kirendelésnek minősül, ha a munkavállalót a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, más munkáltatónál – külföldön - történő munkavégzésre is kötelezi a munkáltató. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló kirendelésére ellenszolgáltatás nélkül kerüljön sor és a munkavállaló a kirendelés során olyan munkáltatónál végezzen munkát,

- d. amelynek tulajdonosa - részben vagy egészben - azonos a munkáltató tulajdonosával, vagy
- e. a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa a másik munkáltatónak, vagy
- f. a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján áll kapcsolatban egymással.

A kirendelés elemei tehát:

- ellenszolgáltatás nélkül (ingyenesen) létrejött megállapodás alapján történő munkavégzés,
- csak meghatározott ideig, ideiglenesen,
- két tulajdonosi viszonyban álló munkáltató között kerül rá sor.

A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték - eltérő megállapodás hiányában. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a munkavállalót kirendelő munkáltató gyakorolhatja.

Nem minősül ellenszolgáltatásnak, ha a két munkáltató megállapodása alapján a munkavállaló munkabérét, az ezzel járó közterheket és a kirendeléssel felmerülő költségeket az a munkáltató viseli, amelyhez a munkavállalót kirendelték, vagy ha a munkáltatók között díjfizetésre, illetve egyéb elszámolásra - a kirendelésen kívül eső okból - valamely szolgáltatás igénybevétele miatt kerül sor. (Mt. 106. §)

Kirendelés korlátai:

- Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig.
- Nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a gyermekét egyedül nevelő férfi sem gyermeke hároméves koráig.

- A kirendelés a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.
- A kirendelés maximális időtartama - kivéve, ha a kollektív szerződés eltérően rendelkezik - naptári évenként 44 munkanap lehet.

A kirendelés maximális időtartama - kivéve, ha a kollektív szerződés eltérően rendelkezik - naptári évenként 44 munkanap lehet.

Amennyiben a kirendelés időtartama egy munkanapon belül a 4 órát meghaladja, azt egy munkanapként kell számításba venni.

Figyelem! Ha egy naptári éven belül több alkalommal élt a munkáltató a kirendelés jogával, ezek időtartamát össze kell számítani. Ezen időszakokat össze kell számítani az ugyanazon naptári éven belül történt átirányítással, kiküldetéssel, illetve a munkáltatók között ellenszolgáltatás nélkül létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzéssel, mivel ezek együttes időtartama a 110 munkanapot nem haladhatja meg. Ettől a szabálytól kollektív szerződés eltérhet. A kollektív szerződés a törvényi mértéktől alacsonyabb, illetve magasabb mértéket is megállapíthat. Az Mt.-ben meghatározott 110 munkanap csak akkor irányadó tehát, ha e mértéket a kollektív szerződés nem határozza meg.

Kirendelés esetén a munkavállaló foglalkoztatása során alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés munkaidőre és pihenőidőre, valamint - ha a munkavállalóra kedvezőbb - a munka díjazására vonatkozó rendelkezéseit.

A munkavállaló és munkáltató megállapodásán múlik, hogy a kirendelésnél a munkavállalót mekkora munkabér illeti meg. Ha nem állapodnak meg másképp, akkor a munkavállalót a **munkaszerződése szerinti munkabér illeti meg.**

Figyelem! A munkabér meghatározása során figyelemmel kell lenni arra, hogy kirendeléskor alkalmazni kell a kirendelés helye szerinti munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek a munka díjazására irányadó szabályait is, de csak abban az esetben, ha az a munkavállalóra nézve kedvezőbb.

Ha a munkavállaló a kirendelés során, részben vagy egészben, munkakörébe nem tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a kirendelés teljes időtartamára a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás, de az nem lehet kevesebb a munkavállaló átlagkereseténél.

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett, munkaidejének meghatározható részében más munkakörbe tartozó feladatokat lát el, a munkavállalót a díjazás a ténylegesen ellátott feladatok arányában illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el, a munkavállalót a munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) illeti meg. A helyettesítési díj mértékét a kirendelés alapján végzett munkára irányadó díjazás alapulvételével kell megállapítani.

Munkaerő-kölcsönzésnek minősül az olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönnevőnek átengedi. Ez tehát egy olyan háromszemélyes foglalkoztatási forma, ahol létezik egy kölcsönbeadó, egy kölcsönnevő (aki tulajdonképpen a megrendelő) és egy munkavállaló. A munkáltató szervezet, vagyis a kölcsönbeadó kifejezetten azért jön létre, hogy a munkavállalóval munkajogviszonyt létesítsen és közben egy polgári jogi szerződés által a munkavállalót egy másik cég (megrendelő, kölcsönnevő) rendelkezésére bocsássa. A kölcsönnevő és a foglalkoztatott munkavállaló között jogi kapcsolat nem létezik. (Mt. XI. fejezet)

Kölcsönbeadó csak **az a belföldi székhelyű, a tagok korlátozott felelősségével működő gazdasági társaság, közhasznú társaság vagy** - a vele tagsági viszonyban nem álló munkavállaló vonatkozásában - **szövetkezet** lehet, amelyik megfelel a jogszabályokban foglalt feltételeknek, és a munkaügyi központ nyilvántartásba vette.

A munkaerő-kölcsönzés elemei tehát:

- a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót
- ellenérték fejében
- munkavégzésre a kölcsönnevőnek átengedi.

Figyelem! A kölcsönnevőnek és a munkavállalónak a munkaviszony létesítésekor a munkaszerződésben rögzíteniük kell, hogy az kölcsönzés céljából jött létre, mert ha ezt nem tartalmazza, illetve a felek nem ebben állapodtak meg, utóbb a munkaszerződés nem módosítható ennek érdekében. A kölcsönzés időtartama nem korlátozott, az szólhat pár napra, de akár évekre is. Az elvégzendő munkák köre sincs behatárolva.

Tilos a munkavállaló kölcsönzése:

- jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre,
- a kölcsönnevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve
- ha a kölcsönnevőnél a munkavállaló munkaviszonya - a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondásával, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével - legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

Figyelem! A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönnevő munkáltató nem kölcsönözheti tovább más munkáltatónak a munkavállalót.

Munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló a munkaviszony egész időtartama alatt más munkáltató(k) számára végez munkát. A munkaerő átengedése *a munkavállaló feletti* – a munkaszerződésből fakadó - *irányítási, ellenőrzési jog időleges teljes körű átengedésével* valósul meg. Ilyen esetben a munkát végző személy felett közvetlenné válik a megrendelő utasítási joga. E jog alapján a kölcsönnevő bármely munkavállaló tekintetében, bármely munkavégzési fázisba közvetlenül beavatkozhat, új utasítást adhat. Ezért a törvény előírja, hogy a munkavégzés időtartama alatt a kölcsönnevő minősül munkáltatónak a munkavállaló munkavédelmére, a védett munkavállalói csoportok foglalkoztatására, a munkavégzésre, a munkakör átadás-átvételére, a munkaidőre, pihenőidőre, illetve ezek nyilvántartására, és a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó szabályok betartása vonatkozásában (lásd részletesebben az Mt. XI. fejezetét.)

Főszabály szerint a belföldi munkáltatóval munkaviszonyban álló **munkavállaló külföldi kiküldetése, kirendelése, kölcsönzése esetén a munkavégzés helyén irányadó jogszabályi rendelkezéseket, kollektív szerződéseket kell alkalmazni.**

Abban az esetben, ha a munkavégzés szerinti országban nem rendelkeznek a következő szabályokról, akkor e tekintetben a magyar szabályokat kell alkalmazni. E szabályok a következők:

- a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke,
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- a legalacsonyabb munkabér,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- az egyenlő bánásmód követelménye.

Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunkát, így különösen a kiásást, talajmozgatást, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek összeszerelését és szétszedését, felszerelést vagy bevezetést, átalakításokat, tatarozást, helyreállítást, szétszerelést, lebontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát, javításokat végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – a fentebb meghatározott feltételek tekintetében - a jogszabályi rendelkezések helyett az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, feltéve, hogy a kollektív szerződés az adott jogosultság vonatkozásában kedvezőbb feltételeket tartalmaz.

E rendelkezéseket tehát nem kell alkalmazni, ha a fent említett feltételek tekintetében a kiküldött, kirendelt, kölcsönzött munkavállalóra - a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy a felek eltérő megállapodása alapján - kedvezőbb szabályok az irányadóak.

4. Munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatásának feltételei

A munkaerő-kölcsönzési tevékenységet Magyarországon csak nyilvántartásba vételt követően lehet folytatni. A kölcsönbeadót a székhelye szerinti munkaügyi központ veszi nyilvántartásba, mivel a munkaügyi központok a kölcsönbeadókról folyamatos sorszámmal ellátott külön nyilvántartást vezetnek.

A munkaerő-kölcsönzési tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről a 118/2001. (VI.30.) Korm. rendelet rendelkezik.

A kölcsönbeadót a székhelye szerinti munkaügyi központ akkor veszi nyilvántartásba, ha

- a cégjegyzékbe vagy - ha a működés feltétele más bírósági vagy hatósági nyilvántartásba vétel - az előírt nyilvántartásba bejegyezték, és társasági szerződése, alapító okirata, alapszabálya a kölcsönzési tevékenység folytatását tartalmazza,
- a kölcsönbeadó vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személy meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal,
- a tevékenység gyakorlásához megfelelő irodahelyiséggel rendelkezik, továbbá
- vagyoni biztosíték – azaz egymillió forint – letétbe helyezését igazolja.

Ha a kölcsönbeadó a tevékenységét több telephelyen folytatja, akkor valamennyi telephelyén rendelkeznie kell a

- kölcsönbeadónak,
- vagy az általa foglalkoztatott legalább egy személynek meghatározott szakmai képesítéssel, gyakorlattal, valamint
- valamennyi telephelyen rendelkeznie kell a tevékenység gyakorlásához megfelelő irodahelyiséggel.

Az irodahelyiség akkor tekinthető megfelelőnek, ha a kérelemben feltüntetett módon van berendezve, vezetékes telefonvonallal rendelkezik, és a kérelmező az irodahelyiség használati jogát igazolni tudja.

A nyilvántartásba vételre irányuló kérelmet meghatározott formanyomtatványon kell benyújtani, amelyhez az alábbi okmányokat kell csatolni:

- három hónapnál nem régebbi cégkivonatot, illetve bírósági nyilvántartásba vételről szóló jogerős bírósági határozatot,
- meghatározott képesítést igazoló oklevél hiteles másolatát, illetve a rendelet által meghatározott szakterületen eltöltött gyakorlati időre vonatkozó igazolást, így különösen a munkáltató által kiállított működési bizonyítványt,
- a pénzügyi intézménnyel kötött eredeti letéti szerződést.

A vagyoni biztosíték a kölcsönbeadó által hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál (tehát: pénzügyi intézménynél) lekötött és elkülönítetten kezelt pénzbeli letét.

Vagyoni biztosítékként csak olyan letéti szerződés vehető figyelembe, amely tartalmazza:

- a letét kizárólag a kölcsönzés során keletkezett,
- a munkavállaló vagy a munkát kereső részéről felmerülő kártérítési igény kielégítésére használható fel,
- a pénzügyi intézmény a letét terhére a munkavállaló vagy a munkát kereső részére kártérítést a kölcsönbeadó kártérítési kötelezettségét megállapító jogerős bírói ítélet vagy a feleknek a kártérítésre irányuló egyezsége alapján fizet,
- a letét bármilyen okból való megszűnése esetén a kifizetés összegéről és időpontjáról a pénzügyi intézmény a kölcsönbeadót nyilvántartó munkaügyi központot, továbbá a kölcsönbeadót a kifizetéstől számított három munkanapon belül írásban tájékoztatja.

A kölcsönbeadónak a felhasznált vagyoni biztosítékot a kifizetést követő harminc napon belül pótolnia kell. Ezt igazolnia is kell a munkaügyi központban legkésőbb a pótlásra megállapított határidő utolsó napján.

A kölcsönbeadó a tevékenységét a nyilvántartásba vételről szóló határozat jogerőre emelkedését követően kezdheti meg.

A kölcsönbeadónak a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat számát az üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében használnia kell, a nyilvántartásba vételről kiállított határozatot, pedig az irodahelyiségben jól látható helyen ki kell függesztenie.

A kölcsönbeadónak a bekövetkezett változást, továbbá a tevékenysége megszüntetését nyolc napon belül a nyilvántartást vezető munkaügyi központnak be kell jelentenie.

5. Magyarországi munkavégzés esetén alkalmazandó jog meghatározása

Az alkalmazandó jog meghatározása akkor okoz a foglalkoztatónak/munkáltatónak és a munkavállalónak fejtörést, ha kapcsolatukban szerepel valamilyen külföldi elem, pl. a munkavállaló nem magyar állampolgár, a munkáltató nem Magyarországon fejt ki főtevékenységét, a munkáltató nem Magyarországon van bejegyezve stb.

Problémás lehet meghatározni az alkalmazandó jogot olyan esetben is, amikor egy másik tagállamban letelepedett vállalkozás (foglalkoztató/munkáltató) határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében küldi a munkavállalóját Magyarországra dolgozni.

A felekre irányadó jog tekintetében a választ a nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. törvényerejű rendelet (tvr.) 51-53. §-ai adják meg. Eszerint a **főszabály az, hogy a feleket megilleti a jogválasztás szabadsága, azaz a munkaviszonyra azt a jogot kell alkalmazni, amelyet a felek a munkaszerződés megkötésekor vagy később választottak.** Ha a felek nem éltek a jogválasztás lehetőségével, akkor a tvr. határozza meg az alkalmazandó jogot, vagyis: jogválasztás hiányában a munkaviszonyra annak az államnak a joga irányadó, amelynek területén

a) a munkavállaló a munkáját szokásosan végzi, abban az esetben is, ha ideiglenes jelleggel egy másik államban végzi munkáját, vagy

b) az a telephely található, amely a munkavállalót alkalmazza, amennyiben munkáját szokásosan nem ugyanazon állam területén végzi,

kivéve, ha a körülményekből az állapítható meg, hogy a munkaviszony szorosabban kötődik egy másik államhoz, ebben az esetben a munkaviszonyra e másik állam jogát kell alkalmazni.

Fontos további szabály, hogy **amennyiben a felek éltek a jogválasztás lehetőségével, az nem eredményezheti azt, hogy a tvr. alapján a jogválasztás hiányában alkalmazandó jog munkavállalót védő, kötelező rendelkezései sérüljenek.** Ez azt jelenti, hogy jogválasztás esetén a munkavállalókat védő garanciális jellegű rendelkezések alkalmazásától csak akkor lehet eltekinteni, ha a választott jog - a választás nélkül alkalmazandó jog kötelező szabályaiban foglaltaknál - a munkavállaló számára kedvezőbb rendelkezéseket tartalmaz.

Például az Mt. 106/A. §-a (1) bekezdésének a)-g) pontjában felsorolt munkavállalókat védő, kötelező jellegű szabályokat tartalmaznak. Amennyiben tehát a felek éltek a jogválasztás lehetőségével – például a moldáv jog alkalmazásában állapodtak meg -, ha nem állapodtak volna meg az alkalmazandó jogban, s a magyar jog lenne irányadó, és a választott jog értelmében - moldáv - a munkavállalót a magyar jogban előírtnál rövidebb idejű éves fizetett szabadság illetné meg, akkor a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértékénél a magyar jogot kellene alkalmazni a munkaviszonyban.

6. Magyar munkajogi szabályok, amelyeket minden esetben alkalmazni kell, ha külföldi munkáltató munkavállalója a Magyar Köztársaság területén végez munkát

Erről az Mt. 106/A. §-a rendelkezik, amely előírja, hogy, ha külföldi munkáltató munkavállalója - harmadik féllel kötött megállapodás alapján, a kiküldetésben, kirendelésben,

illetve a munkaerő-kölcsönzésben - a Magyar Köztársaság területén végez munkát, a munkavállalóra

- a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke,
- a legalacsonyabb munkabér,
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei,
- a munkavédelmi feltételek,
- a terhes, illetve kisgyermekes nők, valamint a fiatal munkavállalók munkavállalási és foglalkoztatási feltételei, továbbá
- az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

Az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunkát, így különösen a kiásást, talajmozgatást, tényleges építőmunkát, előre gyártott elemek összeszerelését és szétszedését, felszerelést vagy bevezetést, átalakításokat, tatarozást, helyreállítást, szétszerelést, lebontást, karbantartást, fenntartást, festési és takarítási munkát, javításokat végző munkáltatók esetében az e tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalóra – a fentebb említett a)-g) meghatározott feltételek tekintetében - a jogszabályi rendelkezések helyett az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződés rendelkezéseit kell alkalmazni, feltéve, hogy a kollektív szerződés az adott jogosultság vonatkozásában kedvezőbb feltételeket tartalmaz. /A kollektív szerződésekről az 5. pont szól./

Az előbbi előírásokat csak abban az esetben nem kell alkalmazni, ha az a)-g) pontban meghatározott feltételek tekintetében a kiküldött, kirendelt, kölcsönzött munkavállalóra a munkaviszonyra egyébként irányadó jog, vagy - a felek eltérő megállapodása alapján - **kedvezőbb szabályok az irányadóak.**

Például

1. ha az adott munkaviszonyt szabályozó jog (pl. németországi munkavállalás esetében német jog) szerint a minimálbér mértéke magasabb a magyar jog által előírtnál, akkor nem a magyar jogot, hanem a munkaviszonyt szabályozó jogot (pl. németet) kell figyelembe venni a Magyarországon kiküldetésben, kirendelésben, munkaerő-kölcsönzésben foglalkoztatott külföldi munkavállaló esetében.
2. Ha a munkaviszonyt szabályozó jog szerint (pl. bolgár munkavállaló magyarországi foglalkoztatása a bolgár jog alapján) a minimálbér mértéke alacsonyabb a magyar jog szerint előírtnál, akkor a minimálbér tekintetében a magyar jogot kell alkalmazni, függetlenül attól, hogy a munkaviszonyra egyébként más állam joga (pl. bolgár) irányadó.
3. Az is előfordulhat, hogy nem a munkaviszonyt szabályozó jog (németországi munkavállalás esetén német jog), hanem a felek megállapodása alapján (pl. angol jog) illeti meg a munkavállalót a magyarországi foglalkoztatása során a magyar jogban szabályozottnál magasabb minimálbér. Ekkor a minimálbér tekintetében nem a munkaviszonyt szabályozó jogban (pl. német), nem a magyar jogban, hanem a felek megállapodásában (angol jog) meghatározott összeg fogja a munkavállalót megilletni.

A 106/A. § alkalmazásában a *legalacsonyabb munkabér* fogalmán a személyi alaphétt, a rendkívüli munkavégzésért járó ellenértéket, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett juttatást is érteni kell. Nem kell a legalacsonyabb munkabérbe beszámítani a

kiegészítő nyugdíjpénztári befizetést, valamint a külföldi munkavégzésre tekintettel fizetett költségtérítésnek azt a részét - különösen az utazás, lakás és ellátás költségét -, amely után nem kell személyi jövedelemadót fizetni.

A fent említett 106/A. § rendelkezéseit nem kell alkalmazni a kereskedelmi hajózási tevékenységet folytató munkáltató tengerjáró hajón foglalkoztatott személyzete tekintetében (Mt. 106/B. §).

A szállítási szerződés alapján az áru első összeszerelését vagy beszerelését végző, a szállító által kiküldött munkavállalóra, a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke és a legalacsonyabb munkabér tekintetében nem kell alkalmazni a 106/A. § rendelkezéseit, ha a kiküldetés ideje nem haladja meg a nyolc napot, kivéve, ha a 106/A. § (2) bekezdésében meghatározott tevékenység végzésére – azaz az épületek építésére, javítására, fenntartására, átalakítására vagy lebontására vonatkozó építőmunkára – kerül sor.

A magyarországi munkáltató köteles biztosítani, hogy a telephelyére - a külföldi munkáltató által a 106/A. §-ban meghatározott módon - kiküldött munkavállaló tekintetében a 106/A. §-ban és a 106/B. §-ban meghatározott rendelkezések alkalmazásra kerüljenek.

7. Kollektív szerződések

A kollektív szerződések a magyar jog szerint **a munkaviszonyra vonatkozó bármely kérdésről rendelkezhetnek, de a jogszabályban foglaltaktól** – Mt. III. részében meghatározott szabályoktól - **csak úgy térhetnek el, ha azok a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat tartalmaznak.** Tehát, a kollektív szerződésben foglaltaknak előnyösebbnek kell lennie a munkavállaló számára a jogszabályban foglalt rendelkezéseknél.

Kollektív szerződést egyrészt a munkáltató, a munkáltatói érdekképviselői szervezet, vagy több munkáltató, másrészt a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

Lehetőség van arra, hogy a kollektív szerződés egészének vagy egyes részeinek hatályát a szociális és munkaügyi miniszter az egész ágazatra (alágazatra) kiterjessze, feltéve, ha a szerződést kötő szervezetek az adott ágazatban (alágazatban) reprezentatívnak minősülnek. Ehhez azonban szükséges a felek együttes kérelme, valamint a kiterjesztéssel érintett országos munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek véleménye (Mt. 34. §)

Jelen pillanatban négy kiterjesztett ágazati kollektív szerződés van hatályban Magyarországon:

- Sütőipari Szakágazati Kollektív Szerződés
- Villamosenergia-ipari bér- és szociális megállapodás
- Vendéglátó és Idegenforgalmi Kollektív Szerződés
- Építőipari Kollektív Szerződés

Az adott területen tehát amennyiben a magyar jog kerül alkalmazásra, mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak a jogai és kötelezettségei teljes megismeréséhez a Munka Törvénykönyvén, egyéb jogszabályokon és a munkaszerződésén kívül szükséges a kollektív szerződések, ágazati kollektív szerződések rendelkezéseinek megismerése is.

8. A kiküldetés társadalombiztosítási szabályai

A kiküldetésre vonatkozó társadalombiztosítási szabályokat a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra, önálló vállalkozókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló 1408/71. sz. EKG rendelet és a végrehajtásáról szóló 574/72. sz. EKG rendelet szabályozza. E rendeletek irányadók mind a magyar munkavállaló EGT tagállamba és Svájcba történő kiküldetése esetén, mind az EGT tagállamokból és Svájcba érkező munkavállalók kiküldetése esetén.

A Rendelet meghatározza, hogy társadalombiztosítási értelemben ki minősül kiküldött munkavállalónak. Így küldetésnek minősül **a szokásosan két vagy több tagország területén történő foglalkoztatás.**

Amennyiben egy munkáltató munkavállalóját egy másik tagállam területére munkavégzés céljából küldi ki, vagy egy önálló vállalkozó tevékenységét egy másik tagállamban fejti ki, akkor a másik tagállamban történő munkavégzés ellenére a munkavállaló/önálló vállalkozó **továbbra is a kiküldő állam jogszabályai szerint lesz biztosítva úgy, mintha továbbra is ennek a területén dolgozna.**

A kiküldetés **időtartama 12 hónap lehet**, amelyet egyszer – újabb 12 hónappal – meg lehet hosszabbítani. A kiküldetést az **E 101 formanyomtatvány** igazolja.

A kiküldetés igazolására szolgáló nyomtatvány (E101) **igazolja a munkavégzés helye szerinti ország hatóságai számára, tehát a magyar hatóságoknak, hogy az adott munkavállaló továbbra is abban az államban marad biztosított, amelyből kiküldték továbbá, hogy a munkavégzés helye szerinti országban mentesül a járulékfizetési kötelezettség alól.** Éppen ezért a kiküldött munkavállalóknak minden esetben maguknál kell tartaniuk az E 101 jelű nyomtatványt.

Abban az esetben, ha a kiküldött munkavállaló nem tartja magánál az E101 formanyomtatványt, **a munkavállalót a magyar társadalombiztosítás hatálya alá tartozónak tekintik.**

Az EGT tagállamokból és Svájcba érkező kiküldött munkavállalókat **a foglalkoztatónak nem kell bejelentenie a társadalombiztosítási szerveknél.**

Bővebb felvilágosítás az Országos Egészségbiztosítási Pénztár honlapján (www.oep.hu) található.

9. Munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzési feladatokat Magyarországon az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) látja el (lásd www.ommf.hu). Az OMMF központi közigazgatási szervezetként törvény által megszabott keretek között látja el feladatait és alkalmaz intézkedéseket a jogsértést elkövető munkáltatókkal szemben. Az OMMF feladatát és intézkedési lehetőségeit a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény tartalmazza.

Az OMMF ellenőrzi különösen:

- a foglalkoztatás létesítésével,
- a munkaszerződések kötelező tartalmi elemeivel,

- a munka- és pihenőidővel,
- a bérfizetéssel, a minimálbér mértékének megadásával,
- a foglalkoztatási specifikumokkal (nők, fiatal munkavállalók, megváltozott munkaképességű munkavállalók),
- a munkajogviszony bejelentésével (regisztrálásával),
- a kiküldetéssel, kirendeléssel, munkaerő-kölcsönzéssel és
- a külföldiek Magyarországi munkavégzésével kapcsolatos jogszabályi előírások megtartását.

Az OMMF ellenőrzési feladatait a területi felügyelőségeken keresztül látja el. A felügyelőségek összesen 7 régióban működnek.

A felügyelőségekhez panaszt, kérelmet, egyéb beadványt is benyújthat a munkavállaló. A panasz írásban, szóban és elektronikus úton is benyújtható. A felügyelőség a panaszt kivizsgálja, és intézkedik a jogsértés megszüntetése érdekében (bővebb információ www.ommf.hu oldalon)

Az ellenőrzések során feltárt jogsértések megszüntetése iránt a regionális felügyelőség intézkedik közigazgatási határozattal. A felügyelőség határozata ellen az OMMF központjához lehet fordulni jogorvoslattal.

Szintén az OMMF központja bírálja el azokat a panaszokat, amelyek arra vonatkoznak, hogy a felügyelőségek az ügyben nem jártak vagy nem megfelelően jártak el. Erre vonatkozó panaszt a munkáltató és a panaszos is benyújthat.

Az OMMF intézkedési lehetőségei sokrétűek:

- Enyhébb esetekben a munkáltató figyelmét felhívja a jogkövető magatartásra.
- Ha a jogsértés az ellenőrzés pillanatában is fennáll, közigazgatási határozattal kötelezi a munkáltatót a jogsértés megszüntetésére. Az OMMF a határozat végrehajtását nyomon követi, és ha azt tapasztalja, hogy a munkáltató nem tett eleget a határozati kötelezésnek, azt hatósági eszközökkel kikényszeríti (többek között eljárási bírságot szabhat ki, melynek felső határa egymillió forint)
- Súlyos jogsértés elkövetése esetén az OMMF munkaügyi bírságot alkalmaz a jogsértő munkáltatóval szemben. A munkaügyi bírság mértéke 30 ezer forinttól 20 millió forintig terjedhet.

A bírság mértékét befolyásoló tényezők:

- első vagy ismételt jogsértést követett el a munkáltató,
- hány munkavállalót érintett a jogsértés,
- milyen típusú,
- hány jogszabályi rendelkezés megsértése állapítható meg a munkáltató terhére,
- a jogsértés milyen hosszú ideig állt fenn, illetőleg
- annak milyen hatása volt a munkavállalókra (bérkiesés, a munkavállaló igényérvényesítési lehetőségének kizárása stb.),
- a munkáltató igyekezett-e a jogsértést mielőbb felszámolni (akár az eljárás közben a ki nem fizetett bért, pótlékokat megfizette a munkavállalóknak).

- Eltilthatja azon munkavállalók további foglalkoztatását, akiket a jogszabályok megsértésével, egészségkárosodásuk veszélyeztetésével foglalkoztatottak,

Például nők, fiatal munkavállalók esetében széles körben élhet az OMMF ezzel a lehetőséggel, a törvényes munkaidő mértékének túllépése, vagy a pihenőidő törvényi minimális mértékének meg nem tartása esetén pedig minden munkavállaló esetén fennáll ez a lehetőség. Az eltiltás időtartamára a munkáltató személyi alapbért köteles fizetni a munkavállalónak.

- Külföldi engedély nélküli foglalkoztatása esetén meghatározott összegnek a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetésére kötelezheti a munkáltatót. Az összeg mértéke a kifizetett bérhez igazodik (annak kétszerese), de első esetben nem lehet kevesebb, mint - az engedély nélkül foglalkoztatott külföldi munkavállalónként - a mindenkori minimálbér nyolcszoros összege.
- Minősítheti a felek közötti jogviszonyt. A minősítési jogkör fennáll:
 - o ha a munkáltató szerződés szerint polgári jellegű jogviszonyt köt, de ténylegesen a munkajogviszony törvényi elemeit megvalósítva foglalkoztatja a munkavállalóit (beosztja a munkaidőt, személyes munkavégzésre kötelezi a foglalkoztatottat, eredménytől függetlenül a megállapodott összeget fizeti bérként stb.), vagy
 - o a foglalkoztatás jogcíme ténylegesen eltér a felek között létrejött megállapodástól (pl. a felek kiküldetésben vagy kirendelésben állapodnak meg, de a foglalkoztatás során ténylegesen munkaerő-kölcsönzés valósul meg), másrészt akkor, ha két vállalkozás polgári jellegű (tipikusan vállalkozási, pl. bér munka) szerződést köt, de ténylegesen a munkavállalók munkaerő-kölcsönzését valósítja meg.

Az OMMF határozata alapján a vállalkozás köteles a határozatban megállapított foglalkoztatási forma (szerződés) alapján teljesíteni valamennyi adó és társadalombiztosítási kötelezettségét.

- Abban az esetben, ha a munkaerő kölcsönzését végző vállalkozás kölcsönbeadóként munkaszerződés nélkül foglalkoztatja a munkavállalókat, megállapítja, hogy a munkajogviszony a kölcsönbevevő (tényleges foglalkoztató) és a munkavállaló között jött létre. Az OMMF jogosult a foglalkoztatás jogcíméről szolgáló iratokat, szerződéseket elkérni.
- Eltilthatja a vállalkozást a tevékenységtől, ha az ahhoz szükséges engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.
- Kisebb jelentőségű, egyedi mulasztás esetén szabálysértési eljárást folytathat le. A szabálysértési eljárás során az OMMF – a többi pénzfizetési kötelezettséggel ellentétben - a személyi felelőst sújtja bírsággal, a bírság felső határa 100 000 forint.

Az OMMF eljárását a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény és a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény szabályozza. A felügyelő legfontosabb jogosultságai az ellenőrzés során:

- Jogosult belépni és ellenőrzést lefolytatni valamennyi munkahelyre, akadályoztatása esetén a rendőrség közreműködését veheti igénybe,
- Az ellenőrzéshez szükséges nyilvántartásokba beletekinthet, azokról fénymásolatot készíthet, indokolt esetben azokat nyolc napra lefoglalhatja,
- Az ellenőrzéssel összefüggésben hang- és képfelvételt készíthet,
- A munkahelyen tartózkodó személyektől felvilágosítást kérhet, megállapíthatja személyazonosságukat,
- Használhatja a munkavállaló Társadalombiztosítási Azonosítási Jelét.

Az OMMF szervezetébe tartozik a munkavédelem ellenőrzése is. **Az OMMF jogosult valamennyi, a Magyarország területén történő munkavégzés ellenőrzésére függetlenül attól, hogy a vállalkozás vagy a munkavállalók mely állam polgárai, illetőleg milyen jogcímen történik a munkavégzés Magyarországon.**