

24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet

a bedolgozók foglalkoztatásáról

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 203. § (2) bekezdésének a) pontjában kapott felhatalmazás alapján a Kormány a következőket rendeli el:

1. § (1) A rendelet hatálya kiterjed minden foglalkoztatóra és az általa bedolgozó jogviszony keretében foglalkoztatott bedolgozóra.
- (2) A szociális foglalkoztatónál bedolgozó jogviszonyban álló személyekre jogszabály eltérő szabályokat állapíthat meg.
2. § (1) Foglalkoztató az lehet, aki jogképes.
- (2) Bedolgozóként az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet.
3. § Bedolgozó olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a teljesítménykövetelmény munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható.
4. § (1) A bedolgozó jogviszony a foglalkoztató és a bedolgozó közötti megállapodás alapján jön létre, melyet írásba kell foglalni.
- (2) A megállapodásban meg kell határozni a bedolgozó által végezhető tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a költségtérítés módját, illetve mértékét.
- (3) Eltérő megállapodás hiányában a bedolgozó jogviszony határozatlan időtartamra jön létre.
- (4) A határozott időtartamú bedolgozó jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.
5. § A munkavégzés helye - az 1. § (2) bekezdés szerinti foglalkoztatást kivéve - a bedolgozó személyi igazolványba bejegyzett lakóhelye, vagy más, általa, a munkavégzés céljára biztosított helyiség.
6. § (1) A foglalkoztató és a bedolgozó a megállapodást csak közös megegyezéssel módosíthatja.
- (2) A megállapodás módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
7. § A bedolgozó jogviszony megszűnik:
 - a) a bedolgozó halálával;
 - b) a foglalkoztató jogutód nélküli megszűnésével;
 - c) a határozott idő lejártával.
8. § (1) A bedolgozó jogviszony megszüntethető:
 - a) közös megegyezéssel;
 - b) rendes felmondással;
 - c) rendkívüli felmondással.
- (2) A bedolgozó jogviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatot írásba kell foglalni.
9. § A foglalkoztató és a bedolgozó a bedolgozó jogviszonyt közös megegyezéssel bármikor megszüntetheti.
10. § (1) A határozatlan idejű bedolgozó jogviszonyt mind a foglalkoztató, mind a bedolgozó rendes felmondással megszüntetheti.
- (2) A felmondási idő 15 nap.
11. § (1) A foglalkoztató a bedolgozó jogviszonyt rendkívüli felmondással megszüntetheti, ha
 - a) a bedolgozó félrható jelentős késedelme miatt a munka elvégzése már nem áll érdekében;
 - b) a bedolgozó olyan magatartást tanúsít, amely a bedolgozó jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (2) A bedolgozó a bedolgozó jogviszonyt akkor szüntetheti meg rendkívüli felmondással, ha a foglalkoztató jelentős mértékű szerződészegése a munka elvégzését vagy egyébként a bedolgozó jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- (3) A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított három napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított hat hónapon belül, büncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.
12. § A határozott idejű bedolgozó jogviszony közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással szüntethető meg.
13. § A bedolgozó munkáját - eltérő megállapodás hiányában - saját munkaeszkővel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a munkáltató közvetlen irányítása nélkül végzi. Munkájához a vele közös háztartásban élő, az Mt. rendelkezései szerint munkaviszony létesítésére jogosult személyek segítségét is igénybe veheti.
14. § (1) A foglalkoztató köteles a bedolgozó számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást megadni.
- (2) A bedolgozó a munkát az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkára vonatkozó szabályok, előírások szerint köteles végezni.
- (3) Ha a munkavégzésre vonatkozó szabályok, előírások kötelező rendelkezéseket nem állapítanak meg, a foglalkoztató az alkalmazott technika és a munkavégzés módja tekintetében a bedolgozónak utasítást adhat, ha az a munka elvárt minősége szempontjából szükséges. A foglalkoztató a munkavégzéssel összefüggésben a bedolgozót ezt meghaladóan nem utasíthatja.
- (4) A bedolgozó a foglalkoztató által adott anyaggal, eszközzel való, illetve utasítása szerinti munkavégzést
 - a) megtagadhatja, ha az életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztet, illetve jogszabályba vagy hatósági rendelkezésbe ütközne;
 - b) köteles megtagadni, ha az más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti.
- (5) Ha a foglalkoztató által adott anyaggal, eszközzel való vagy utasítása szerinti munkavégzés kárt idézhet elő és a bedolgozó ezzel számolhat, köteles erre a foglalkoztató figyelmét felhívni. Ha a foglalkoztató a figyelmeztetés ellenére az anyagot, eszközt nem cseréli, javítja ki, illetve utasítását fenntartja, a bedolgozó a foglalkoztató kockázatára köteles a munkát elvégezni.
- (6) A foglalkoztató a (3) bekezdés szerinti utasítását módosíthatja; az ezzel összefüggő többletköltséget azonban köteles megtéríteni.
15. § (1) A foglalkoztató a bedolgozót a végzendő munkával kapcsolatban köteles munkavédelmi oktatásban részesíteni és az előírt egyéni védőeszközökkel ellátni.
- (2) A foglalkoztató, az általa adott anyag, termék, eszköz tekintetében köteles biztosítani, hogy az az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeinek megfelelően és azok kezelésére, tárolására előírásokat adhat.
16. § (1) A munkavégzés során az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeiről - a 15. §-ban foglaltakat meghaladóan - a bedolgozó köteles gondoskodni.
- (2) A foglalkoztató a munkát, a felhasználásra kerülő anyagot, valamint a kezelési előírások és a munkavédelmi szabályok betartását időszakonként ellenőrizheti.
17. § (1) A munka kiadásával egyidejűleg meg kell határozni és írásban rögzíteni kell a munka elvégzéséért járó díjazást, valamint a teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyéb tényezőit.
- (2) A teljesítménykövetelményt és a teljesítménydíjazás egyes elemeit a foglalkoztató állapítja meg.
- (3) A foglalkoztató a teljesítménykövetelmény megállapításánál a munkaviszonyban állókhoz képest kedvezőtlenebb feltételeket nem állapíthat meg. Ennek megfelelően a teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy 100 százalékos teljesítmény mellett, a teljes munkaidőnek megfelelő munkavégzés esetén legalább a minimális munkabért, illetőleg rövidebb munkavégzés esetén legalább ennek időarányos részét a díjazás elérje.
- (4) A bedolgozót a munka átvételével és átadásával eltöltött időre díjazás nem illeti meg. Ha azonban emiatt a foglalkoztatónál várakozással eltöltött idő a két órát meghaladja, erre az időre legalább a minimális órabéren alapján számított díjazás jár a bedolgozó részére, kivéve, ha a várakozás a bedolgozó hibájából állt elő.
- (5) A díjazás kifizetésére és az abból való levonásra az Mt. rendelkezései az irányadóak azzal, hogy e szabályok alkalmazásánál munkabéren a bedolgozó díjazását kell érteni.
18. § (1) A bedolgozó részére térítést kell megállapítani az általa viselt, a munkavégzés során ténylegesen felmerült - a mellékletben felsorolt - rezsiköltségekre. Amennyiben a munka jellege nem teszi lehetővé a tényleges rezsiköltség megállapítását, műszaki számítások alapján rezsizátalányt kell fizetni.
- (2) A rezsizátalány meghatározásának módját a foglalkoztató határozza meg, a rezsiköltségek meghatározásának módját a bedolgozó határozza meg, a rezsizátalány meghatározásának módját a foglalkoztató határozza meg.

(2) A teljes meganaprasanak mozzaj es mettereket a foglalkoztatoina kialakított onkonsepszamitási es arkepzési szabályoknak megfeleloen a meganapogasban ken rendezni.

19. § (1) Ha a munka (termék) az előirt követelményeknek - a bedolgozó hibájából - nem felel meg (a továbbiakban: selejtes termék) díjazás és költségtérítés nem jár. Ha a foglalkoztató a selejtes termék kijavítását kéri, a bedolgozó díjazásra és költségtérítésre jogosult, de a kijavítást saját költségén végzi el.

(2) Ha a foglalkoztató a selejtes terméket részben vagy egészben felhasználhatja, a bedolgozó részére csökkentett díjazást, valamint költségtérítést kell fizetni.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések a bedolgozó kártérítési felelősségét nem érintik.

20. § (1) A bedolgozó a bedolgozói jogviszonyából eredő kötelezettségeinek vétkes megszégésével okozott kárért a Munka Törvénykönyvének a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai szerint tartozik kártérítési felelősséggel.

(2) A bedolgozó vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiány esetében.

(3) A bedolgozót a (2) bekezdés szerinti teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.

(4) Mentésül a bedolgozó a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő.

(5) A (2)-(3) bekezdésben foglaltak meglétét, a kár (hiány) bekövetkeztét és mértékét a foglalkoztató bizonyítja.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódás folytán keletkezett kár, a bedolgozó felelősségét az (1) bekezdés szerinti felelősségi szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a véltétség bizonyítása a bedolgozót terheli.

(7) A bedolgozó a vele közös háztartásban élő, általa munkavégzéshez igénybe vett személy tevékenységéért úgy felel, mintha a munkát maga végezte volna el.

21. § (1) A foglalkoztató a bedolgozónak bedolgozói jogviszonyával összefüggésben vétkesen okozott kárt köteles megtéríteni.

(2) Mentésül a foglalkoztató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kár bekövetkezésében vétkesség nem terheli.

(3) A foglalkoztató vétkességére tekintet nélkül teljes mértékben felel a bedolgozónak a bedolgozói jogviszonyával összefüggésben okozott kárért, ha az a foglalkoztató által a bedolgozó rendelkezésére bocsátott anyag, gép, eszköz hibájából következett be, illetve a kárt a foglalkoztató nevében ellenőrzést, szállítást stb. végző személy tevékenysége során okozta.

(4) A foglalkoztató felelősségére az (1)-(3) bekezdésben meghatározott eltérésekkel a Munka Törvénykönyvének a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályai az irányadók.

22. § (1) A bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára a Munka Törvénykönyve munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezései az irányadók.

(2) Ha a bíróság megállapítja, hogy a foglalkoztató a bedolgozói jogviszonyt jogellenesen szüntette meg, a foglalkoztató a rendes felmondás esetén járó felmondási időre számított minimális bér összegét köteles megfizetni a bedolgozó részére. A bedolgozó a jogviszony helyreállítását nem követelheti.

(3) Ha a bedolgozói jogviszonyt a dolgozó szünteti meg jogellenesen és azzal kárt okoz, a rendes felmondás esetén járó felmondási időre számított minimális bér összegéig terjedő kártérítésre kötelezhető.

23. § A bedolgozói jogviszony megszünése esetén a bedolgozó részére igazolást kell kiadni, amely tartalmazza a bedolgozói jogviszonyban eltöltött időtartamot, valamint a bedolgozó díjazásából jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást és annak jogosultját.

24. § (1) A foglalkoztató és a bedolgozó megállapodhat abban, hogy a foglalkoztató meghatározott munkamennyiséggel a bedolgozót ellátja, a bedolgozó pedig ebben a mértékben rendszeresen munkát végez (a továbbiakban: biztosított bedolgozói jogviszony, illetve biztosított bedolgozó). A megállapodást legalább olyan mennyiségű munkára kell megkötöni, amelynek elvégzése esetén a bedolgozó havi díjazása eléri a kötelező legkisebb havi munkabér 30%-át.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén a bedolgozókra vonatkozó általános szabályokat a 24-26. §-okban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

(3) Ha a foglalkoztató a meghatározott munkamennyiséget nem biztosítja, a biztosított bedolgozó részére a megállapodásban meghatározott, de legalább a kötelező legkisebb munkabér 30%-át elérő díjazás jár.

25. § (1) A biztosított bedolgozói jogviszony rendes felmondása esetén a felmondási idő harminc nap.

(2) A foglalkoztató nem szüntetheti meg rendes felmondással a biztosított bedolgozói jogviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

a) betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a keresőképtelenség első napjától számított egy év, gümőkóros megbetegedés esetén két év, további üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság teljes ideje;

b) a terhesség és a szoptatás, a szülést követő hatodik hónap végéig.

c)

(3) Ha a biztosított bedolgozó a rendkívüli felmondással szemben jogvitát kezdeményez, annak jogerős elbírlásáig a foglalkoztató a biztosított bedolgozó meghatározott munkamennyiséggel történő ellátását [23. § (1) bek.] felfüggesztheti.

26. § (1) A biztosított bedolgozót négy naptári hét szabadság illeti meg.

(2) A szabadság idejére a megállapodásban meghatározott díjazás jár, amely a kötelező legkisebb munkabér 30%-ánál kevesebb nem lehet.

(3) A szabadság kiadására, számítására, pénzbeli megváltására a Munka Törvénykönyve szabályait kell megfelelően alkalmazni.

☞ 27. § Ez a rendelet 1994. június 1. napján lép hatályba.

Melléklet a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelethez

A bedolgozó részére térítendő rezsiköltségek

1. a) A bedolgozók tulajdonában lévő munkaeszközök elhasználódási költsége - állóeszköz esetében értékcsökkenési leírása - az eszközöknek a használat alapján várható élettartama és forgalmi értéke szerint számítva.

b) Bérelt munkaeszköz esetén bérleti díj.

2. A gépek (termelőberendezések) javításának és karbantartásának költségei.

3. A gépek (termelőberendezések) működtetésének energiaköltségei.

4. A bedolgozó által beszerzett segédanyagok igazolt költségei.

5. A munkahely megvilágításának költségei.

6. A munkaanyagok és termékek el- és visszaszállításának költségei.

7. Helyiség vagy helyiségrész használati díja, beleértve például a fűtési, takarítási költségeket is. Bérelt helyiség esetén a bedolgozói munka végzése miatt keletkezett külön költség.

8. A munkaruha költsége abban az esetben, ha a munkavégzés a ruházat nagymértékű szennyeződésével vagy elhasználódásával jár.