

A munkaviszony jogi szabályozása



Készítette: Irmay Tünde
Módosítva: 2018.01.01.

AZ EMBERI JOGOK MEGHATÁROZÁSA

- **Milyen jogaink vannak?**
- Kezdjünk néhány alapvető meghatározással:
- **Ember: főnév**
A Homo sapiens faj tagja; férfi, nő vagy gyerek; egy személy.
- **Jogok: főnév**
Olyan dolgok, amelyek járnak nekünk, vagy megvannak engedve; olyan dolgok, amik nem tiltottak.
- **Emberi jogok: főnév**
Azok a jogok, amelyek egyszerűen azért járnak nekünk, mert emberek vagyunk.

- Ha feltennénk a kérdést a járókelőknek: „Mik az emberi jogok?”, számos különböző választ kapnánk. Azokat a jogokat mondanák el, amelyekről ők maguk tudnak. De nagyon kevés ember ismeri az összes jogát.
- Ahogy az a fenti meghatározásokból kiderül, a jog valamiféle szabadság. Olyan dolog, ami emberi mivoltunknál fogva megillet bennünket.
- Az emberi jogok alapját az egyén iránti tisztelet elve képezi. Alapvetően abból indulnak ki, hogy minden ember erkölcsös és ésszerűen gondolkodó lény, aki megérdemli, hogy méltósággal kezeljék. Azért hívják őket emberi jogoknak, mert egyetemeseek: Nemzetek vagy meghatározott csoportok élvezhetnek olyan jogokat, amelyek csak rájuk vonatkoznak, de az emberi jogok minden embert megilletnek – függetlenül attól, hogy ki ő, vagy hol él –, pusztán azért, mert él.

- Ennek ellenére, ha megkérünk embereket, hogy sorolják fel a jogaikat, sokan csak a szólásszabadságot vagy a vallásszabadságot fogják megnevezni, és esetleg még egy-két másik jogot.
- Ezek kétségtelenül fontos jogok, de az emberi jogok teljes skálája nagyon széles.
- Az emberi jogok azt jelentik, hogy van választás, és van esély.
- Az arra való szabadságot jelentik, hogy munkát kapjunk, karrierbe kezdjünk, kedvünkre való társat válasszunk, és gyerekeket neveljünk.
- Tartalmazzák azt a jogot, hogy sokfelé utazzunk, és azt a jogot, hogy nyereségesen dolgozzunk, zaklatás, durva bánásmód és az önkényes elbocsátás fenyegetése nélkül. Még a szabadidőhöz való jog is közéjük tartozik.

Társadalmi normák

- Ahhoz, hogy megértsük a jog fogalmát, szükséges, hogy megértsük a társadalom fogalmát és az emberek közötti viszonyt a társadalmon belül.
- Szervezett közösségben különböző szabályok jönnek létre, amelyek az emberek közötti viszonyt szabályozzák.
- **A társadalmi normák** az emberek tudatára és akaratára hatnak, amelyeket az emberek elfogadnak, mert ez szükséges a közösségben való élethez.

- A társadalom egy egész rendszert épít ki a **viselkedési szabályokból**.
- E **normákkal különböző társadalmi viszonyokat** határoznak meg, kezdve az emberek alapvető viselkedési szabályainak meghatározásával, egészen addig, amelyek lehetővé teszik az egymás közötti tiszteletet és elfogadást.
- **A társadalmi normák szabályozzák** az emberek életét az adott természeti és technikai feltételekben, amelyek lehetővé teszik az ember fennmaradását egy adott természeti és társadalmi környezetben.

- A természet törvényeitől eltérően a társadalmi normák az emberi tudatban jönnek létre, és az emberi akaratnak és tudatnak meg van hagyva az a lehetőség, hogy egyedül döntse el, hogy alkalmazkodik-e (engedelmeskedik-e) valamelyik társadalmi normához.
- Ebből következik, hogy a társadalmi viselkedési szabályok alkalmazása a társadalom tagjainak akaratától függ.
- Az emberi viselkedés összhangban lehet a társadalmi normákkal, de meg is szeghetik a emberek őket, ha a norma által meghatározott viselkedés nincs összhangban az akaratukkal, de ennek következményei lesznek: rákényszerítés, megtorlás.

- Azokat az eszközöket, amelyeket a társadalom alkalmaz az egyénekre, a norma betartására, **szankciónak** nevezzük.
- A negatív szankciók leggyakrabban a társadalmi normák megszegéséért valósulnak meg, ilyenek a **jogi normák**. E szankciókat az állam alkalmazza.
- A normák minél teljesebb betartásának elérése céljából előre kilátásba helyezik a konkrét szankciókat is, valamint alkalmazásuk szerveit, eszközeit stb. Ez a jog.

A JOG FOGALMA

- Az állam által alkotott, vagy szankcionált norma, mindenkire kötelező és kikényszeríthető magatartási szabály.

- A **jog** társadalmi jelenség, társadalmi viszony, a társadalom rendszereinek egyike, amely elsősorban szabályozó funkciót valósít meg a társadalom számára.
- A **jogi szabályozás** pedig mindenekelőtt állami szabályozás.
- A **jog sajátossága** más társadalmi normákhoz képest az, hogy általános jellegű, mindenkire kötelező magatartási szabályt jelent, melyet az állam alkot vagy elfogad és érvényesülését biztosítja.
- A jog sajátos, állami eszközökkel biztosított általános magatartásszabály, amely az állami akarat terméke.
- A jog **alapvető rendeltetése** a társadalmi együttélés tartós és kiszámítható szabályozása.

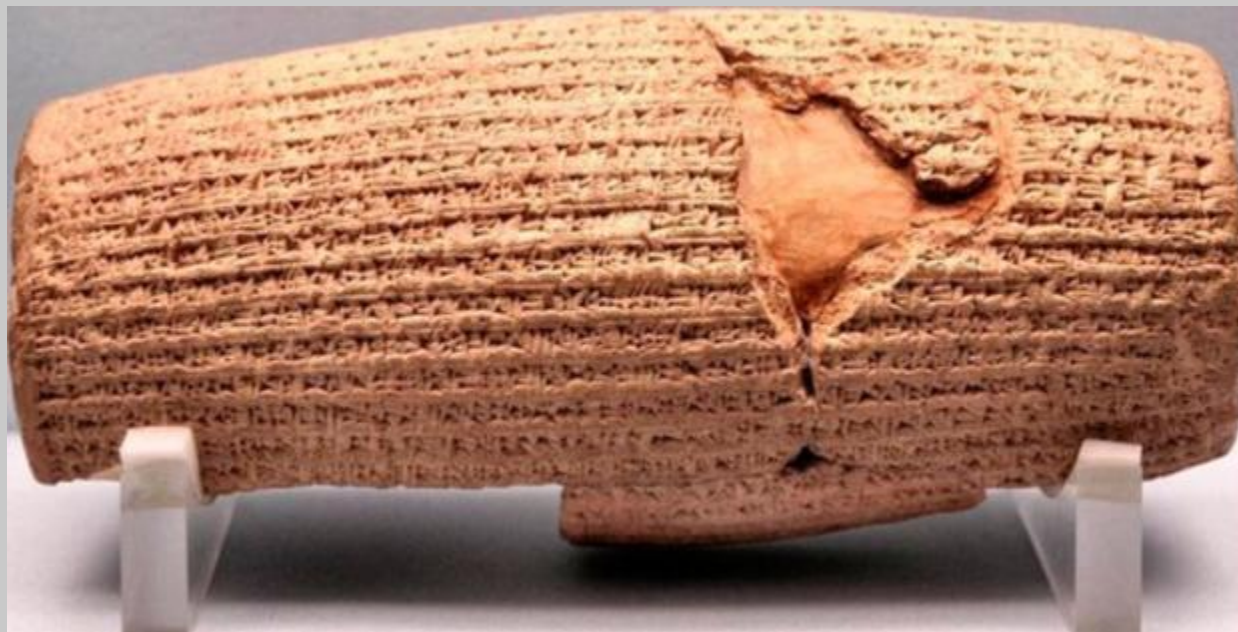
- A jog mindenkori **társadalmi szerepe, funkciója** kettős.
- Egyfelől a jogi szabályozás valamilyen társadalmi rendezettség fenntartására irányul. Ezt nevezzük a jog **szabályozó, normatív funkciójának**.
- Másfelől a jog a hatalmi viszonyok megerősítését, érvényesítését is szolgálja. Ez a jog **politikai funkciója**.
- A jog az állami erőszakot legitimáló (felelősségre vonó), illetve a perekben konfliktusokat megoldó funkciója mellett a társadalmi folyamatok irányításának illetőleg befolyásolásának eszköze is.

- A norma rendelkező részének megsértése (jogellenesség) esetén alkalmazásra kerül a **szankció (joghátrány)**. Ez a szankció **hatását tekintve kétféle lehet**.
 - a) Az egyik esetben olyan feltételek megteremtését célozza, amelyek a társadalmat védik.
 - b) A szankció másik típusa a jogsértő személyiségén, tudatán keresztül kíván a társadalomra hatni.
- A kétféle szankció közül csak az utóbbi felelősségi jellegű.
- A jogszabály rendelkezésének megsértése történhet **felróható és nem felróható** módon. Mindkét esetben alkalmazásra kerül a szankció, de az első esetben felelősségi a joghátrány, a másodikban nem az.
- A **jogi felelősség** tehát állami szankció alkalmazása jogellenes és felróható magatartások esetében.

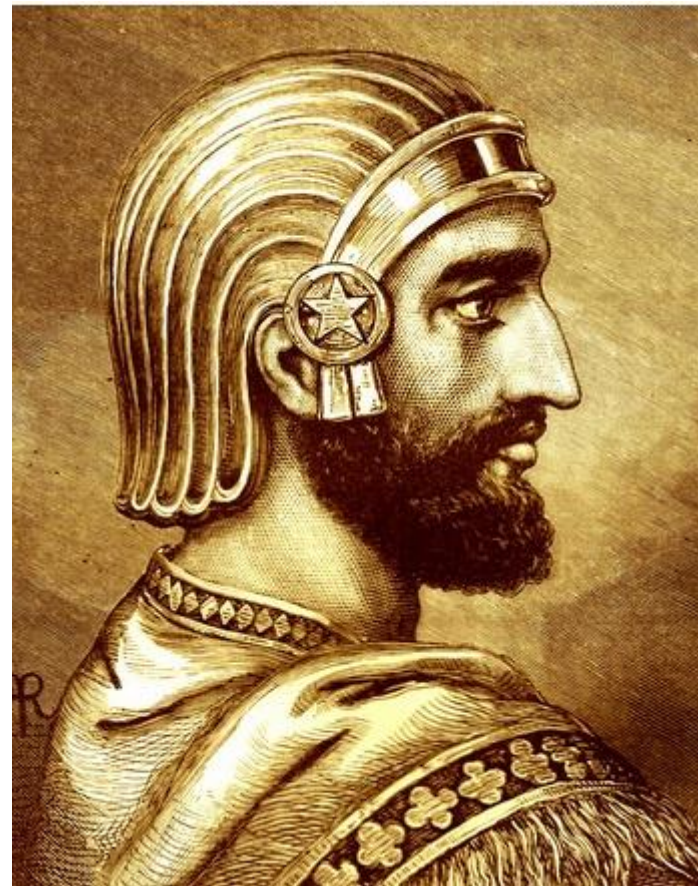
- A régi korokban nem léteztek emberi jogok.
- Aztán megszületett az a gondolat, hogy az embereknek rendelkezniük kellene bizonyos szabadságokkal.
- Az első államokban a már meglévő szokásokat vették a jog alapjának, hozzá tették a szankciót, és így vált jogi normává.

AZ EMBERI JOGOK RÖVID TÖRTÉNETE

- Kürosz emberi jogokkal kapcsolatos rendeleteit egy agyaghengerre jegyezték fel akkád nyelven.



- Nagy Kürosz, Perzsia első királya i. e. 539-ben felszabadította Babilon városának rabszolgáit.
- 539-ben Nagy Kürosz, az ókori Perzsia első királya meghódította Babilon városát. De az emberiség számára az ezt következő tettei jelentettek nagy előrelépést. Felszabadította a rabszolgákat, kimondta, hogy minden embernek joga van megválasztani a saját vallását, és faji egyenlőséget hirdetett. Ezeket és egyéb rendeleteit egy agyaghengerre jegyezték fel akkád nyelven, ékírással.



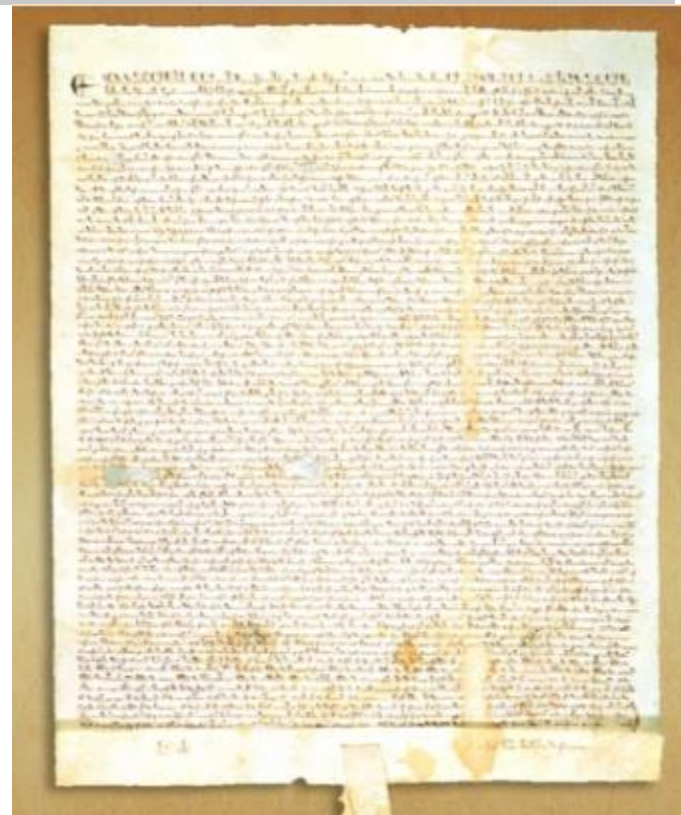
Az emberi jogok terjedése

- Az emberi jogok eszméje Babilonból gyorsan eljutott Indiába, Görögországba, majd Rómába. Rómában megszületett a „természetjog” fogalma, mivel megfigyelték azt a tényt, hogy az emberek az életük során általában bizonyos íratlan törvényeket követnek, és a római jog a dolgok természetéből eredő ésszerű gondolatokon alapult.

- Számos mai emberi jogi dokumentum írott előfutárai az olyan, egyéni jogokat elismerő dokumentumok, mint például
 - a Magna Charta (1215),
 - a Petition of Right (a Jog Kérvénye – 1628),
 - az USA alkotmánya (1787),
 - a francia Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata (1789), valamint
 - az amerikai Bill of Rights (Jogok törvénye – 1791).

A Magna Charta (1215)

- A Magna Charta („Nagy Szabadságlevél”) volt az a dokumentum, amely talán a legnagyobb korai hatást gyakorolta arra a hosszú történelmi folyamatra, amelynek eredményeképpen az angol nyelvterületeken ma az alkotmányos jog van érvényben.



A Magna Charta (vagy más néven „Nagy Szabadságlevél”), amelyet Anglia királya írt alá 1215-ben, fordulópontot jelentett az emberi jogok történetében.

A Magna Charta (1215)

- Miután Angliában János király megsértett számos ősi törvényt és szokást, amelyek alapján Angliát addig kormányozták, alattvalói 1215-ben a Magna Charta aláírására kényszerítették. Ebben a dokumentumban olyan dolgok szerepelnek, amelyekre a későbbiekben **emberi jogokként** kezdtek gondolni. Ezek között a jogok között szerepelt például az is, hogy a kormány nem avatkozhat bele az egyház ügyeibe; hogy minden szabad polgár birtokolhat és örökölhet földet; és hogy a polgárok védelmet élveznek a túlzott adóztatással szemben. Megadta a földdel rendelkező özvegyeknek azt a jogot, hogy ne kelljen újra férjhez menniük, ha nem akarnak, továbbá lefektette a megfelelő jogszolgáltatás és a törvény előtti egyenlőség alapelveit. Tartalmazott rendelkezéseket a megvesztegetés és a hivatali visszaélések ellen is.
- A Magna Charta fordulópontot jelentett a szabadságjogokért folytatott küzdelemben, és széles körben úgy tartják, hogy ez volt **az egyik legfontosabb jogi dokumentum**, amely szerepet játszott a modern demokrácia kialakulásában.

A Petition of Right (a Jog Kérvénye – 1628)



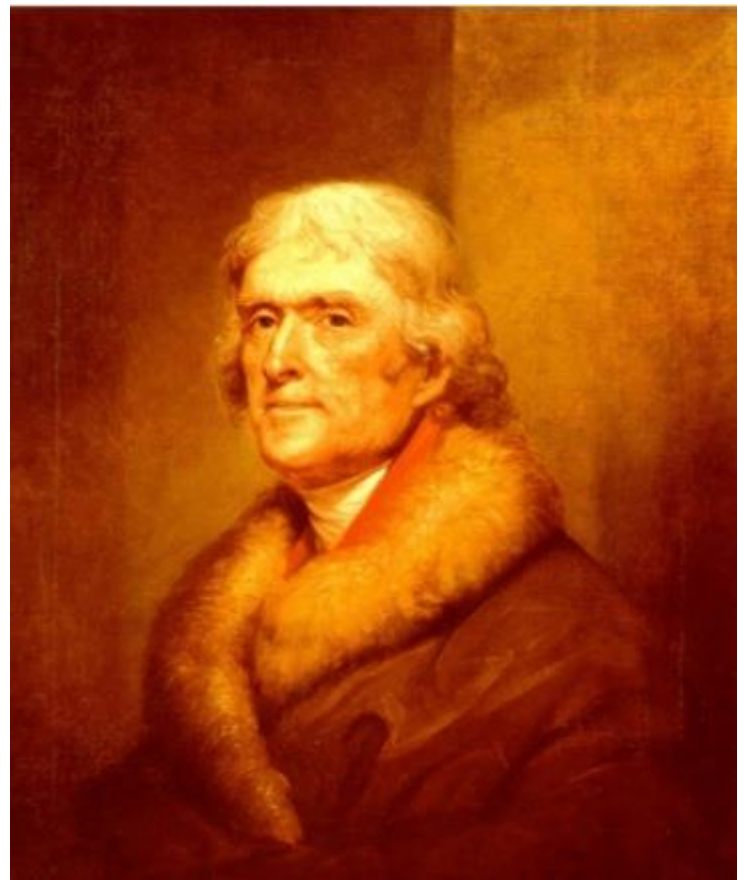
Az emberi jogok fejlődésében a következő állomás a Petition of Right volt, amelyet 1628-ban az angol parlament fogalmazott meg és küldött el I. Károlynak mint a polgári szabadságjogok kinyilatkoztatását.

A Petition of Right (a Jog Kérvénye – 1628)

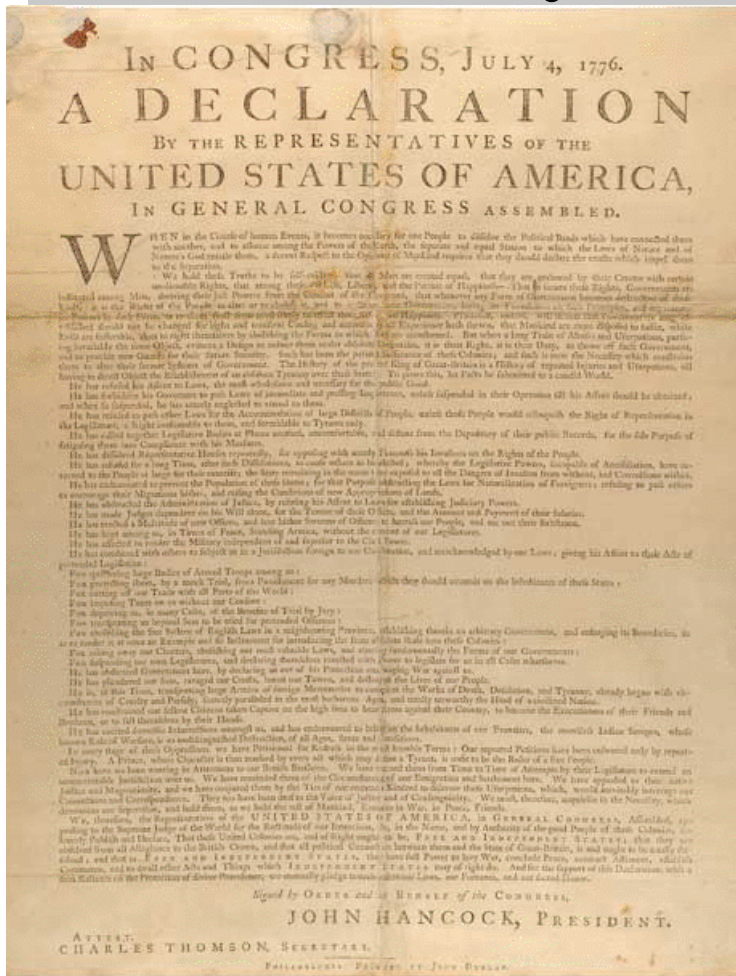
- Miután az angol parlament nem volt hajlandó finanszírozni a király népszerűtlen külpolitikáját, a király kényszerkölcsönöket vetett ki, és takarékosági intézkedésként katonákat szállásolt el az alattvalók házaiban. Az ellenszegülőket önkényesen letartóztatták és bebörtönözték, ami a parlament felháborodását váltotta ki Károllyal és George Villiers-zel, Buckingham első hercegével szemben. A Sir Edward Coke kezdeményezésére íródott Petition of Right korábbi törvényeken és okmányokon alapult, és négy alapelvet jelentett ki:
 1. nem lehet adókat kivetni a parlament hozzájárulása nélkül,
 2. nem lehet alattvalókat bebörtönözni bebizonyított ok nélkül,
 3. katonák nem szállásolhatók el polgároknál és
 4. békeidőben nem alkalmazható katonai bírászkodás.

Az Egyesült Államok Függetlenségi Nyilatkozata (1776)

1776. július 4-én az Egyesült Államok Kongresszusa jóváhagyta a Függetlenségi Nyilatkozatot. Fő szerzője, Thomas Jefferson azért írta ezt a Nyilatkozatot, hogy hivatalos magyarázatot adjon arra, hogy a Kongresszus miért szavazott úgy július 2-án (több mint egy évvel az amerikai függetlenségi háború kitörése után), hogy a 13 amerikai gyarmat kinyilvánítja a Britanniától való függetlenségét.



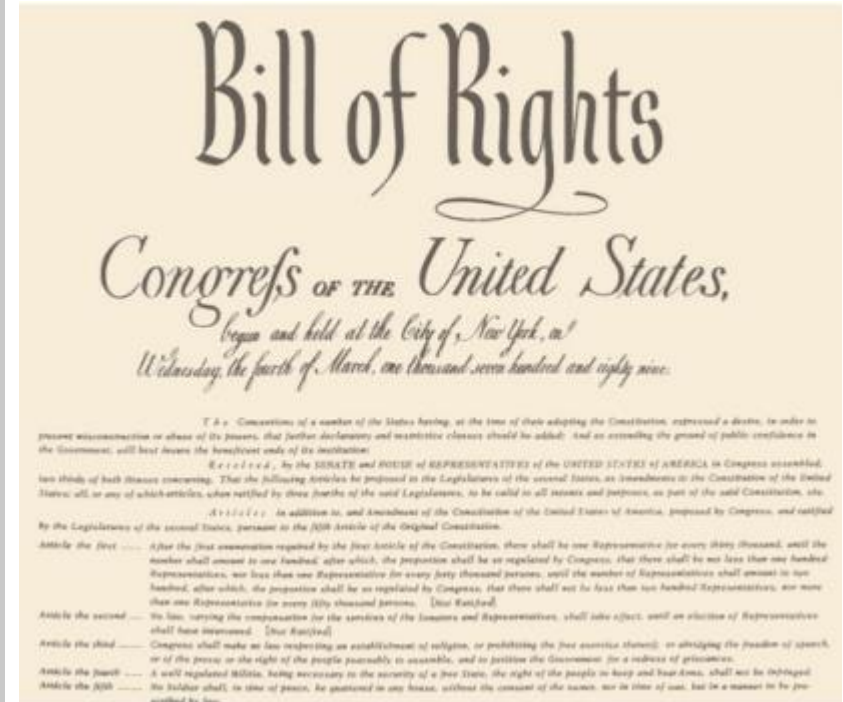
Az Egyesült Államok Függetlenségi Nyilatkozata (1776)



- Filozófiai szempontból a Nyilatkozat két témát hangsúlyozott: az egyéni szabadságjogokat és a forradalom jogát. Ezek az eszmék széles körben népszerűvé váltak mind az amerikaiak körében, mind nemzetközileg, és különösen a francia forradalomra voltak nagy hatással.

Az Amerikai Egyesült Államok alkotmánya (1787) és a Bill of Rights (1791)

- Az Amerikai Egyesült Államok alkotmánya, amelyet 1787 nyarán írtak Philadelphiában, az USA szövetségi kormányzati rendszerének alaptörvénye, és egyben döntő jelentőségű dokumentum a nyugati világ számára. Ez a legrégebbi, ma is használatban levő írott nemzeti alkotmány. Meghatározza a kormány főbb szerveit, azok illetékességét, valamint az állampolgárok alapvető jogait.
- Az alkotmány első tíz módosítása (Bill of Rights – Jogok törvénye) 1791. december 15-én lépett hatályba. A Bill of Rights korlátozza az Egyesült Államok szövetségi kormányának hatalmát, és védi az amerikai területen tartózkodó minden állampolgár, lakos és látogató jogait.



Az USA Alkotmányának Bill of Rights nevű kiegészítése az Egyesült Államok polgárainak alapvető szabadságjogait védelmezi.

Az Amerikai Egyesült Államok alkotmánya (1787) és a Bill of Rights (1791)

- A Bill of Rights védi a szólásszabadságot, a vallásszabadságot, a fegyvertartási és fegyverviselési jogot, a gyülekezési szabadságot és a petíció jogát.
- Tiltja az indokolatlan házkutatást és letartóztatást, a kegyetlen és szokatlan büntetéseket és valaki kényszerítését arra, hogy önmaga ellen valljon.
- A Bill of Rights az általa nyújtott jogi védelem részeként megtiltja a Kongresszusnak, hogy bármilyen, vallásalapítással kapcsolatos törvényt hozzon, és
- megtiltja a szövetségi kormánynak, hogy megfelelő jogi eljárás nélkül bárkit megfosszon az életétől, a szabadságától vagy a tulajdonától.

Az Amerikai Egyesült Államok alkotmánya (1787) és a Bill of Rights (1791)

- Szövetségi bűnügyeknél megköveteli, hogy egy vádbíróság vádiratot készítsen bármilyen főbenjáró bűncselekménynél vagy súlyos bűncselekménynél, gyors, nyilvános tárgyalást biztosít pártatlan esküdtbíróssággal, abban a kerületben, amelyben a bűncselekmény történt, és megtiltja, hogy valakit ugyanazért a bűncselekményért kétszer vád alá helyezzenek.

Az Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata (1789)



Az 1789-es nagy francia forradalmat követően az Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata „a közakarat kifejezéseként” konkrét szabadságjogokat biztosított az elnyomás ellen.

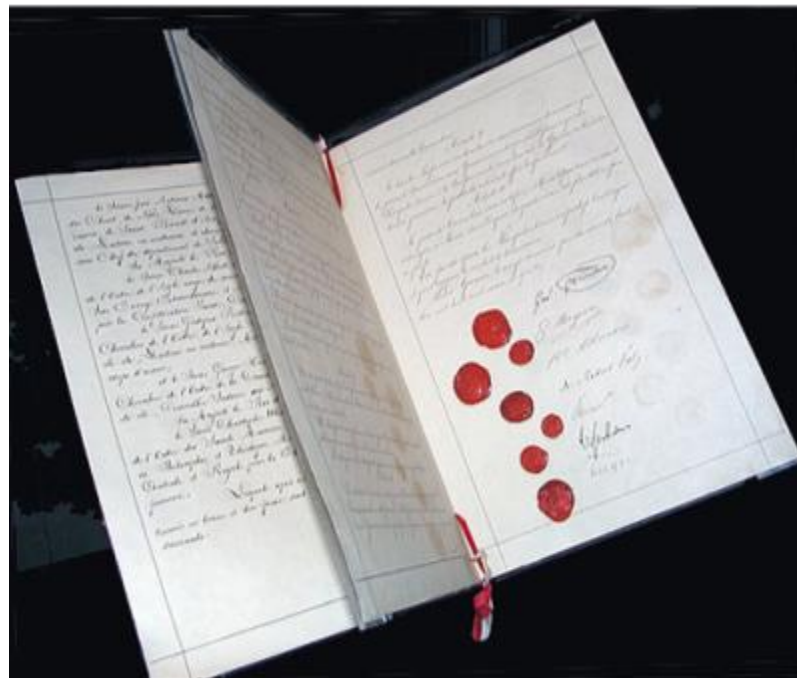
1789-ben a francia nép megdöntötte a királyságot, és kikiáltotta az első Francia Köztársaságot. Mindössze hat héttel a Bastille ostroma és alig három héttel a feudalizmus eltörlése után az Alkotmányozó Nemzetgyűlés elfogadta az Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozatát (franciául: Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen). Ez volt az első lépés a Francia Köztársaság alkotmányának megírása felé.

Az Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata (1789)

- A Nyilatkozat kimondja, hogy minden polgárnak biztosítani kell „a szabadság, a tulajdon, a biztonság s az elnyomással szemben való ellenállás” jogát. Kijelenti, hogy a törvény szükségessége abból ered, hogy „az egyes ember természetes jogainak gyakorlása más korlátokba nem ütközhetik, mint azokba, amelyek a társadalom többi tagjai számára ugyane jogok élvezetét biztosítják”. Ezért a Nyilatkozat úgy tekinti, hogy a törvény „a közakarat kifejezése” a jogegyenlőség előmozdítása céljából, és „csak a társadalomra nézve ártalmas cselekedetek megtiltására van joga”.

Az első genfi egyezmény (1864)

- 1864-ben a Genfi Bizottság kezdeményezésére és a Svájci Szövetségi Tanács meghívására tizenhat európai ország és több amerikai állam részt vett egy Genfben rendezett konferencián. A diplomáciai konferenciát azzal a céllal tartották, hogy elfogadjanak egy egyezményt a harctéren megsebesült katonákkal való bánásmódra vonatkozóan.
- Fő alapelvek: kötelezték a szerződő feleket, hogy megkülönböztetés nélkül gondozzák a sebesült és beteg katonákat, valamint hogy jelöljék meg a fehér alapon vörös kereszt megkülönböztető jelzéssel az egészségügyi személyzet szállítójárműveit és berendezéseit, és tartsák őket tiszteletben.



**Az első genfi egyezmény
eredeti dokumentuma 1864-
ben ellátást garantált a
sebesült katonáknak.**

Az Egyesült Nemzetek Szervezete (1945)

- A II. világháború 1939-től 1945-ig tombolt, és amikor a vége felé közeledett, Európában és Ázsiában sok városból csak füstölgő romok maradtak.
- Emberek milliói haltak meg, és milliók éheztek, vagy váltak hajléktalanná.
- A Vörös Hadsereg közeledett Németország szétbombázott fővárosához, Berlinhez, hogy felszámolja a német ellenállás utolsó gócait is.
- A Csendes-óceánon az USA haditengerészete még mindig beásott japán haderőkkel csatázott olyan szigeteken, mint például Okinava.



1945-ben ötven ország gyűlt össze San Franciscóban, és megalapította az Egyesült Nemzetek Szervezetét, hogy megvédje és elősegítse a békét.

Az Egyesült Nemzetek Szervezete (1945)

- 1945 áprilisában 50 ország küldöttei találkoztak San Franciscóban. A nemzetközi konferencia célja az volt, hogy megteremtsen egy világszervezetet a béke előmozdítására és a jövőbeli háborúk megakadályozására. A szervezet eszméit a tervezett alapokmány előszavában nyilvánították ki:
- „Mi, az Egyesült Nemzetek népei, elhatároztuk azt, hogy megmentjük a jövő nemzedékeit a háború borzalmaitól, amelyek életünk folyamán kétszer zúdítottak kimondhatatlan szenvedést az emberiségre.”
- Az újonnan létrejött Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) az alapokmánya 1945. október 24-én lépett hatályba, és azóta minden évben ezen a napon ünnepeljük az ENSZ napját.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948)

- 1948-ra az Egyesült Nemzetek Szervezetének új szerve, az Emberi Jogok Bizottsága vontá magára a világ figyelmét.
- Eleanor Rooseveltnél dinamikus elnökletével – aki Franklin Roosevelt amerikai elnök özvegye volt, az emberi jogok bajnoka és az Egyesült Államok ENSZ-küldötte – a Bizottság nekilátott egy dokumentum megfogalmazásának, amely végül az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata címet kapta.
- Rooseveltnél asszony, akit a dokumentum ihletőjének tartanak, az egész emberiség nemzetközi Magna Chartájának nevezte a Nyilatkozatot.
- Az ENSZ 1948. december 10-én fogadta el a Nyilatkozatot.



Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata számos más emberi jogi törvénynek és egyezménynek volt az előzménye a világ minden táján.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948)

- Bevezetésében és 1. cikkében a Nyilatkozat egyértelműen kinyilvánítja minden emberi lény veleszületett jogait: „Az emberi jogok el nem ismerése és semmibevevése az emberiség lelkiismeretét fellázító barbár cselekményekhez vezetett, és hogy az ember legfőbb vágya egy olyan világ eljövetele, amelyben az elnyomástól, valamint a nyomortól megszabadult emberi lények szava és meggyőződése szabad lesz. [...] Minden emberi lény szabadnak születik, és azonos méltósággal és egyenlő jogokkal rendelkezik.”
- Az ENSZ tagállamai megfogadták, hogy együttműködnek abban, hogy népszerűsítsék az emberi jogok harminc cikkét, amelyeket a történelem során először gyűjtöttek össze és foglaltak egyetlen dokumentumba. Ennélfogva e jogok közül sok szerepel ma – különböző formákban – a demokratikus nemzetek alkotmányos törvényeiben.

A magyar jogi kultúra kezdetei

- A magyarság Kárpát-medencei honfoglalásával két birodalom határán talált új hazára. A népvándorlás egyik utolsó hullámában Közép-Európába érkezett magyarságnak – tekintettel a két erős szomszéd, a formálódó Német-Római Birodalom, és Bizánc politikai közeledésére – gyorsan kellett felzárkóznia, s ez olyan modernizációs lépések megtételét jelentette, melynek része volt a kereszténység felvételén túl a társadalom, a gazdaság és természetesen a jog átalakítása is. A magyar társadalom és a politikai elit rugalmasságának, előrelátásának és jó taktikai érzékének köszönhetően az ország ekkor viszonylag gyorsan, igazán nagy megrázkódtatások nélkül tudta az egyébként egyáltalán nem egyszerű feladatot megoldani.

<http://majt.elte.hu/Tanszekek/Majt/Magyar%20JogtorteNET/>

A magyar jogi kultúra kezdetei

- A 11. század nemcsak az egyháznak azt a szakadását hozta meg, amely a két kereszténység versengését idézte fel a szomszédok feletti hatalomért vagy szövetségéért. A század a tudomány nagy fordulóját is jelentette; a pápa és császár vetélkedéséből keletkezett megkettőződést a jogi oktatásban, a legisták és dekretalisták szembekerülését, a pápai jog és a császári jog rivalizálását.

A magyar jogi kultúra kezdetei

- III. Béla uralkodása alatt magyarországi diákok nagy számban keresték föl a francia iskolákat. Az uralkodó igényelte a jól képzett, egyetemjárt klerikusok jelenlétét. Így az egyetemjárás a nyugati tudományosság egyik közvetítő csatornájává vált.
- E századból már tudomásunk van Bolognában tanuló magyarokról, és ott tanító jogászokról is. Az Árpád-kor végéig mintegy 80 magyar hallgató részesült jogi képzésben Bolognában.

A világi jogtudók oktatása

- A világi jogi oktatás fejlődése az egyházi jogtudók, a „doktorok” és a világi jogismerők, a „praktikusok” között kialakuló munkamegosztás kialakulásához köthető.
- A hazai jogászok többsége ezekben az időkben a hazai lehetőségek adta körben tanult. Csak kevesen szereztek egyetemi képesítést, a jogászai munkát végzők többsége a gyakorlatban tanult bele a tudományba. Gyakorlatot ebben az időben a kancellárián, illetve a bíróságok mellett lehetett szerezni. A kancellária vezetője többnyire képzett jogász volt, legista, dekretalista, vagy mindkét jogban jártas klerikus, vagy ritkábban világi tisztségviselő. Az okiratszerkesztést tehát az ő irányításával sajátították el a kancellárián dolgozók. A kancellária mellett a hiteles helyeken zajlott alapvető jogi oktatás, oklevélszerkesztő és más, joghatású ügyet lebonyolító és tanúsító jegyzőik révén.

Az abszolútizmus oktatási reformja: a nagyszombati egyetem alapítása

- A hazai jogi oktatás az előző századok hanyattatásai után csak a 17. században erősödött meg. Az oktatásnak két felsőiskolai csatornája szinte párhuzamosan alakult ki. Egyik az egyetemi képzés, mely részben a birodalmi egyetemeken (elsősorban Bécsben) és a Nagyszombatban alapított jezsuita universitason történt, a másik a (katolikus) egyetemekről kiszoruló protestáns oktatási intézményekben.

Az abszolútizmus oktatási reformja: a nagyszombati egyetem alapítása

- A külföldi tanulmányok költségessége, és a paphiány miatt Pázmány Péter Nagyszombatban egyetem alapítását kezdeményezte. 1635-ben bölcséleti és teológiai fakultással, érseki jövedelméből hozta létre az intézményt – önkormányzattal egyelőre nem rendelkező, jezsuita egyetemenként – melyet II. Ferdinánd király jóváhagyott, és autonómiával ruházott fel. Pázmány alapítása az első olyan egyetem, mely lényegében mai napig megszakítás nélkül működik, és így országos szinten megalapozta a felsőoktatást, az egyetemi jogi képzést.

- a 18. században protestáns jogakadémiák keletkeztek Debrecenben, Pápán, Sárospatakon, majd létrejöttek a katolikus, nem egyetemi szintű felsőfokú intézmények, az egri érseki joglíceum és a győri jogakadémia is.
- Az egyetem a 17. század végén Budára, majd Pestre települt át.
- A Pázmány alapította egyetem 1667-ben kiegészült a jogi karral. A kánonjog és a római jog mellett már megjelent a hazai anyagi és eljárási jog is.
- Az egyetem jó ideig nem lehetett komoly versenytársa a bécsi egyetemnek, s a csekély számú hallgatóval folyó kurzusok nem lehettek nagy befolyással a hazai jogéletre, a hazai jogászságra.
- Meg kell említeni a pesti polgárok kezdeményezését, mellyel 1756-71 között saját költségükön római jogi szakiskolát tartottak fenn polgárfjak számára.

- A kibontakozó reformkor az oktatásban a jogi képzés új intézményeit teremtette meg. Ekkor indul jogakadémiai képzés Pécsett, Kecskeméten és Máramarosszigeten.
- Az első világháború nyomán a hazai egyetemek közül csak a budapesti és a debreceni intézmény maradt az ország új határain belül. A trianoni határokon kívül maradt egyetemek és jogakadémiák azonban áttelepültek az országba. A kolozsvári egyetem Szegedre, a pozsonyi Pécsre, míg az eperjesi evangélikus jogakadémia Miskolcra, a máramarosszigeti református Kecskemétre. A jogi oktatás új színterei a színvonalas tudományos és oktatási munka műhelyei lettek.

Az állam

- Az államot mint fogalmat különböző módon lehet meghatározni.
- Földrajzilag az államot a területe határozza meg és ezen belül egy társadalmi közösséget, egyedi társadalmi viszonyokkal szabályozva.
- Az állam fogalmát úgy kell értelmezni, mint három elemet, amely őt képezi, és pedig: terület, lakosság és hatalom.
 - Terület: egységes terület, amely a határokon belül elterülő szárazföld, vizek és a felettük elhelyezkedő légoszlop, valamint a határokon kívül elhelyezkedő területek, amelyeken a nagykövetségek és konzulátusok találhatóak.

Az állam

- Lakosság: azok az emberek, akik állandó jelleggel az állam területén élnek
- Hatalom: teljhatalmú, a saját területén a legfelsőbb, más államok irányában független és korlátlan, vagyis szabályaival a társadalmi élet bármely területét szabályozhatja, bármilyen módon
- Az állam külső rendeltetése a más államok iránti viszonyok szabályozása,
- belső rendeltetése a törvényhozás, végrehajtás, igazságszolgáltatás.

Az állampolgárság

- Olyan jogviszony az egyén és az állam között, amelyben a személy az állam politikai, társadalmi összetevője, részese, ebből következően kölcsönösen a védelem és hűség kötelezettsége terheli őket.
- Az állampolgársági jogviszony legfontosabb tartalmi elemei az
 - állampolgári alapjogok és kötelezettségek és a
 - politikai jogok és kötelezettségek.
- Ezek kizárólag az állampolgárokat illetik, illetve terhelik.
- **Állampolgárságot alapvetően kétféle módon lehet megszerezni:**
 - 1. automatikusan**

Legfontosabb módja a **születés**. A születéssel történő szerzésnek két fő elve ismeretes világszerte:

 - a **leszármazás elve**: az újszülött felmenőjének állampolgárságát követi. Magyar állampolgárságot szerez mindenki, akinek legalább egyik szülője magyar állampolgár.
 - a **területi elv**: az újszülött annak az államnak a polgárságát nyeri el, amely területén született (angolszász jogterület).
 - 2. (kérelemre) adományozottan.**

Az állampolgárság

- Az állam által kérelemre adott állampolgárság két, egymáshoz közel álló szerzőismódja a
 - **honosítás** és a
 - **visszahonosítás**.
- A kétféle szerzőismód között lévő különbséget elnevezésük is tükrözi: a visszahonosítást olyan személy kérheti, aki magyar állampolgárságát valamilyen okból elvesztette.
- A magyar állampolgárság **elvesztése** sohasem történhet automatikusan, vagyis a jogviszony legalább egyik alanyának akarat kijelentésére van szükség.
- - A **lemondás** a külföldön lakó magyar állampolgár kérelmére az állam hozzájárulásával történik.
- - A **visszavonás** viszont az állam egyoldalú „büntető jellegű” aktusa.



Törvényhozás

- Az államon belül külön törvényhozó szerv végzi (parlament)
- Az állam törvényhozási rendeltetése a legmagasabb általános jogszabályok meghozatalában jut kifejezésre (alkotmány, törvények)
- Az alkotmány és törvények alapján hozzák meg az összes többi általános, alacsonyabb jogerejű szabályt, rendeletet.

Jogszabályok

- A **jogszabály** akaratnyilatkozat, amely jogi normát tartalmaz.
- A jogszabály alkotói lehetnek az állam, ill. különböző szervei.
- Az általános jogszabályok az alkotmány, törvények és mellékjogszabályok (rendeletek, szabályzatok), melyek általános jogi normákat tartalmaznak. Ezeket **jogforrásnak** is nevezzük.

A jogszabályok hierarchiája

- Az írott jog rendszerében, a jogforrások hierarchiájában a legmagasabb szinttől a legalacsonyabb szintig:
 - Alkotmány
 - Törvény
 - Kormányrendelet
 - Miniszteri (miniszterelnöki) rendelet
 - Önkormányzati rendelet

Jogszabály hatálya

- területi hatály: általában az ország területe
- időbeli hatály: visszamenő hatály tilalma, kivéve, ha kedvező
- személyi hatály: a jogszabály jellemzően meghatározza, általában külföldiekre is vonatkozik

Alkotmány

- A legnagyobb jogerejű, tehát egyben a legmagasabb rendű jogszabály.
- A legmagasabb államhatalmi szerv bocsátja ki.
- **Anyagi értelemben alkotmányon** az államilag szervezett társadalom belső rendjére, az államszervezet felépítésére, és a polgárok helyzetére vonatkozó alapvető jogi szabályok összességét kell érteni.
- **Formális értelemben** az alkotmányos szabályok egyetlen írott törvénybe, az állam alaptörvényébe foglalása tekinthető alkotmánynak.
-
- Az **alkotmány** egyetlen alaptörvénybe foglalt olyan, legmagasabb szintű jogi tételek gyűjteménye, amelyek az állami szervezetrendszer továbbá az állam és az egyén, valamint szervezeteik viszonyának alapjait szabályozzák. A törvények törvénye.

Alkotmányosság: a törvények és mellékjogszabályok összhangja az alkotmánnyal

Törvény

- Az alkotmány után a legnagyobb erejű jogszabály.
- A parlament bocsátja ki, egy meghatározott eljárásban, mely a törvényjavaslat előterjesztésével kezdődik, a kormány részéről.
- Megszemlélik, megvitatják, szavazásra bocsátják és elfogadják.
- Hatálybalépésük pillanatától érvényesek.
- Hatálybalépéshez nem elegendő, hogy a parlamentben elfogadják, hanem a hivatalos közlönyben is közzé kell tenni.
- Államunkban szükséges még, hogy az államfő rendelettel kihirdesse az elfogadott törvényt (közlönyben a törvénnyel együtt jelentetik meg).

Törvényesség elve: Az alacsonyabb szintű jogszabályoknak összhangban kell állniuk a magasabb szintű jogszabállyal.

Jogerősség: a jogszabály meghozatala után következik be, miután a meghatározott eljárásban minden résztvevő, minden rendes, rendelkezésére álló jogi eszközt kihasználta (már nincs lehetőség a rendes jogorvoslati eszközök alkalmazására)

A **végrehajthatóságot** külön záradékkal határozzák meg. (Csak a jogerősség után valósul meg.)

Jogrendszer tagozódása, jogágak

- államjog
- büntetőjog
- büntető eljárási jog
- polgári jog
- polgári eljárásjog
- **munkajog**
- földjog
- családjog
- államigazgatási (közigazgatási) jog
- pénzügyi jog
- nemzetközi jog

A jogviszony fogalma és elemei

- Azokat a konkrét viszonyokat, amelyeket jogi normák szabályoznak, jogviszonyoknak nevezzük.
- Ezek a jogviszonyok mindig emberek egymás közötti viszonyát foglalják magukba.
- Pl. tulajdoni jogviszony nem a tulajdonos és a dolog viszonyát öleli fel, hanem a tulajdonos és a nem tulajdonosok közötti viszonyokat rendezi.
- A **jogviszonynak** strukturálisan **három szerkezeti eleme** van:
 - **a jogviszony alanya,**
 - **a jogviszony tárgya és**
 - **a jogviszony tartalma.**

A) A jogviszony alanyai

jogképes személyek.

A **személy** kategóriája jogi gyűjtőfogalom.

Személyek alatt több jogalany értendő.

A jogviszonynak ugyanis négy lehetséges alanya van:

- az ember,
- az állam,
- a jogi személy,
- a jogalanyisággal felruházott nem jogi személy, szervezet.

A **jogalany** így gyűjtőfogalom, magába foglalja mindazok körét, akik jogokkal, kötelezettséggel rendelkezhetnek.

A **jogképességgel felruházott szervezetek** jogképességének feltétele minden esetben az, hogy az ilyen fajta szervezetek jogképességét a jogszabály kifejezetten elismerje.

A polgári jogi jogképességgel, jogalanyisággal bíró szervezetet nevezik **jogi személynek**.

Általános **kritériumai**:

- A jogi személy csak társadalmilag elismert cél érdekében hozható létre.
- A jogi személynek ügyintéző és képviselő szervekkel kell rendelkeznie, amely a tagok személyétől elkülönül.
- A jogi személynek a működéséhez szükséges, a tagok vagyonától elkülönült vagyonnal kell rendelkeznie.
- A jogi személy külső személyek irányában a tevékenységéért elkülönült vagyonával felel.

◆A **jogképesség** azt jelenti, hogy a jogviszony alanyát jogok illethetik meg és kötelezettségek terhelik. A jogképesség valamennyi jogalanyt megillet.

Az ember jogképességének jellemzői:

- **általános**
- **egyenlő**
- **feltétlen**

Kezdeté a fogantatás (az idejére törvényi vélelem), vége a halál.

Vétőképeség belátási képességet jelent, de a belátás arra vonatkozik, hogy az ember látja-e előre azt, hogy cselekményével kárt fog okozni. A bírói gyakorlat szerint a 12 éven aluliak **vétőképtelenek**, károkozásnál a szülő, gyám, gondozó felelős.

◆ **Szerzőképeség** a jogalany konkrét képességét fejezi ki arra, hogy meghatározott konkrét alanyi jogokat szerezhessen.

Cselekvőképesség: az ember saját akaratából és saját nevében szerezhethet jogokat, vállalhat kötelezettségeket.

- A jog **cselekvőképesnek** tekinti a 18. életévét betöltött (vagy házasságkötés révén nagykorúvá vált) személyt, aki nem áll cselekvőképességet kizáró vagy korlátozó gondnokság alatt.

- A következő korcsoport a 14-18. év közötti **korlátozottan cselekvőképesek** kategóriája. Meghatározott vagyoni kötelezettségeket csak a szülő és/vagy a gyámhatóság jóváhagyásával vállalhatnak.

- A harmadik korcsoport a **cselekvőképtelenek** csoportja. Nem köthetnek jogügyletet saját nevükben.

B) A jogviszony tárgya

- általában az, amire a jogviszony, illetve annak tartalmát kitevő alanyi jogosultság és kötelezettség irányul. Az a **magatartás**, amelyre a jogviszony tartalmát kitevő jogosultságok és kötelezettségek vonatkoznak.
- Egy adásvételi szerződés tárgya tehát nem az eladott dolog, hanem az eladó és a vevő szerződést megvalósító magatartása. A gazdasági forgalomban azonban közvetetten azon **dolgokat**, illetve vagyontárgyakat is a jogviszony tárgyának szokásos nevezni, amikre a felek magatartása irányul.

- **Dolgok csoportosítása:**

- A **forgalomképes dolog** minden különösebb korlátozás nélkül szerepelhet a vagyoni forgalomban.
- A **korlátozottan forgalomképes** dolognál a forgalmazáshoz engedély szükséges.
- A **forgalomképtelen dolog** pedig nem lehet egyáltalán vagyoni forgalom tárgya.
- **Ingatlannak** minősül a föld, s mindaz, ami a földdel elválaszthatatlan, kapcsolatban van. Minden más **ingó** dolog.
- **Elhasználható** az olyan dolog, amely felhasználása egyszeri alkalommal történhet, az **el nem használható** dolgot huzamosabb ideig lehet használni.
- **Helyettesíthető** dolog, amelyet a kereskedelmi forgalomban mérték, vagy szám szerint tartanak nyilván, a **nem helyettesíthető** dolognál az egyediség dominál.
- **Osztható** dolog, amely az állag sérelme nélkül feldarabolható, és minden más dolog **oszthatatlan**.

C) A jogviszony tartalma

- mindazon jog és kötelezettség, amely a jogviszony alanyait az adott jogviszonyból folyóan megilleti, illetőleg terheli.
- Lehetséges **tárgyi jog (azaz a jogszabály)** által biztosított védettségi helyzet. Mindig a tárgyi, pozitív jog az elsődleges; ez biztosítja egy pozíció védettségét.
- A tárgyi jogtól meg kell különböztetni az **alanyi jogot**. Az alanyi jog azt jelenti, hogy a jogszabály a jogosult részére cselekvési, érdekkielégítési lehetőséget biztosít. A cselekvést, érdekkielégítést a jogszabály elismeri, és védelmében részesíti.
- Az alanyi jog a tárgyi jog által biztosított cselekvési lehetőség.



MUNKAVISZONY JOGI SZABÁLYOZÁSA

A munkajogi szabályozás eszközei

- Alkotmány
- Jogszabályok: törvény és rendelet
- Kollektív megállapodások
- Külső jogforrások: nemzetközi és közösségi jog

A munkajogi szabályozás eszközei

- **2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről**
 - **Munkaviszony:** csak az Mt.
 - **Közalkalmazotti jogviszony:** Kjt. + Mt.
 - **Köztisztviselői jogviszony:** Ktv. + Mt.
- **az egyszerűsített foglalkoztatásról**
- **munkavédelemről**
- **munkaügyi ellenőrzésről**
- **foglalkoztatás elősegítéséről**
- **sztrájkról**
- **egyenlő bánásmódról**

A munkajogi szabályozás eszközei

- **Munkarendről szóló rendeletek - munkaszüneti napokkal kapcsolatban**
- **Kollektív szerződés**
- **EU-s jogforrások**

A munkajogi szabályozás eszközei

- **A MUNKAÜGYI kérdéseket legmagasabb szinten a Munka Törvénykönyve szabályozza:**
 - **A „szentháromság”**
 - 1992. Mt. – Kjt. - Ktv.**
 - 2010. Mt. – Kjt. - Ktv. – Ktjv.**
 - 2012. Mt. – Kjt. - Kttv.**
- **Kollektív szerződés** (ebben a vállalati szintű szabályokat rögzítik, amit a helyi szakszervezetek vezetése köt meg a vállalkozás vezetésével)

Mikortól hatályos az új Munka Törvénykönyve?

- Az Országgyűlés 2011. december 13-i ülésnapján elfogadta az új Munka Törvénykönyvét, a 2012. évi I. törvényt. Az új törvény – három területet kivéve – 2012. július 1-jén lépett hatályba, azzal, hogy a régi Munka Törvénykönyvének az 1992. évi XXII. törvény egyes szakaszai 2012. december 31-ig hatályban maradnak.
- 2013. január 1-től már csak az új Munka Tv. marad hatályban. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és intézkedésekről a 2012. évi. LXXXVI. törvény határozott.

A Munka Törvénykönyvének célja

- Az új Munka Törvénykönyve megalkotásának célja a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele, a versenyképesség javítása volt. A törvény ennek megfelelően a termelés és a piac igényeinek érdekében növelte a munkáltató mozgásterét.
- Az új Mt. elsődleges rendeltetése a tisztességes foglalkoztatás szabályainak megállapítása, a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

Az új Munka Törvénykönyve megalkotásával az alábbi célokat kívánják megvalósítani:

- rugalmas foglalkoztatás
- munkavégzők szociális biztonsága
- individuális és kollektív autonómia erősítése
- megállapodások szabályozó szerepének erősítése
- szakszervezeti aktivitás fokozása
- az állami szabályozás regulatív funkciójának csökkentése
- üzemi megállapodások regulatív funkciójának szabályozása
- kollektív szerződésben biztosítani a törvénytől való eltérés lehetőségét
- polgári jogi szabályok alkalmazása különösen a kártérítés körében

Szerkezet

Öt Rész

- I. Általános rendelkezések (1-4 fejezet)
- II. A munkaviszony (5-18 fejezet)
- III. A munkaügyi kapcsolatok (19-22 fejezet)
- IV. A munkaügyi vita (23-24 fejezet)
- V. Záró rendelkezések

Első Rész

Általános Rendelkezések (négy fejezet)

- *Bevezető rendelkezések*
- *A jognyilatkozatok*
- *A jognyilatkozatok megtételének módja*
- *Az érvénytelenség*

Második Rész

A munkaviszony (5-18 fejezet)

- *A munkaviszony alanyai*
- *A munkáltató személyében bekövetkező változás*
- *A munkaviszony létesítése*
- *A munkaszerződés teljesítése*
- *A munkaszerződés módosítása*
- *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*
- *A munka- és pihenőidő*
- *A munka díjazása*
- *A munkáltató kártérítési felelőssége*
- *A munkavállaló kártérítési felelőssége*
- *A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok*
- *A munkaerő-kölcsönzés különös szabályai*
- *Az iskolaszövetkezet és tagjai közötti munkaviszony különös szabályai*
- *A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások*

Harmadik Rész

A munkaügyi kapcsolatok (19-22 fejezet)

- *Általános rendelkezések*
- *Az üzemi tanács*
- *A szakszervezet*
- *A kollektív szerződés*
- *A munkaügyi vita*

Negyedik Rész

A munkaügyi vita (23-24 fejezet)

- *A munkajogi igény érvényesítése*
- *A kollektív munkaügyi vita*

Ötödik Rész

- *Záró rendelkezések*

A Munka Törvénykönyve és a kollektív szerződés által szabályozott legfontosabb kérdések

- a munkaviszony létesítése, módosítása, megszűnése
- a munkavégzés szabályai
- a munkaidő és a pihenőidő
- a munka díjazása
- a munkavállaló és a munkáltató kártérítési felelőssége
- a munkaügyi viták eldöntése

Munkavégzésre irányuló jogviszony

- **munkaviszonyok**
 - **közalkalmazotti jogviszony**
 - **köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszony**
- **polgári jogi jogviszony** (megbízási, vállalkozási)
- **speciális foglalkoztatás** (egyszerűsített, atipikus, önfoglalkoztatás, stb.)

Munkaviszony

- A munkáltató és a munkavállaló között létrejött gazdasági és jogi kapcsolat, amelynek alapján a munkavállaló díjazás ellenében munkavégzésre vállal kötelezettséget.



A munkaviszony alanyai

- A munkaviszony alanyai
 - a **munkáltató** és
 - a **munkavállaló**.



Munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat.

Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

Munkaviszony létesítése I.

- Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki **tizenhatodik életévét betöltötte.**
 - a **tizenötödik életévét betöltött tanuló az iskolai szünet alatt.**
 - a tizenhat éven aluli **fiatal munkavállaló** munkaviszony létesítéséhez **törvényes képviselőjének hozzájárulása** is szükséges.



Munkaviszony létesítése II.

Munkaszerződés: a munkavállaló és munkáltató írásbeli megállapodása a munkavégzés és foglalkoztatás feltételeiről



- A munkaviszony létrejöhet
 - **határozatlan vagy**
 - **határozott időtartamra.**
- A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - **határozatlan időtartamra** jön létre.
 - a **határozott időre szóló** munkaviszony időtartama **az öt évet nem haladhatja meg.**
 - **határozatlan idejűvé** alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően **legalább egy munkanapot**, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik.

Munkaviszony létesítése III.

A munkaszerződés tartalmazza a felek:

- Jogait
- Kötelezettségeit
- A munkaviszony kezdetét
- Teljes vagy részmunkaidő
- Munkaviszony tartamát
- A munkavállaló személyi alapbérét
- A munkavégzés helyét
- A munkavállaló munkakörét

Munkaszerződés

amely létrejött egyrészről
munkáltató neve:
székhelye, címe:
statistikai vagy cégjegyzéki száma: adószáma:
mint **munkáltató** másrészről
név: leánykori név:
lakcíme:
életrészes címe:
születési hely, idő:
anyja neve: TAJ szám:
adóazonosító jel:
mint **munkavállaló** között az alábbi feltételekkel.

1. A munkáltató és a munkavállaló (továbbiakban felek) megállapodnak abban, hogy a munkáltatóévhónaptól határozatlan időre* vagy határozott időreévhónapig*, vagy munkavállaló távoztatásának idejére helyettesítés céljából*, vagy munka elvégzésének idejéig*, munkakörében munkahelyén Ft-ból bruttó személyi alapbér*, vagy Ft/óra órabér* ellenében munkavállalóval munkaviszonyt létesít.

2. A felek a Munka Törvénykönyvének 117/B § (1) bekezdése szerinti **teljes munkaidős** foglalkoztatástól **eltérően** az alábbi munkaidőben állapodnak meg.
a) napi órás munkaidő alapulvételével külön munkaidő-beosztás szerinti **részmunkaidős** foglalkoztatás*
b) napi órás munkaidő alapulvételével külön munkaidő-beosztás szerinti **kiszemelti** jellegű foglalkoztatás*
c) napi órás teljes munkaidőben állapodnak meg, mivel e munkavállaló a Munka Törvénykönyve 139 §(2) bekezdése alapján közeli hozzátartozója a munkáltató nevű tulajdonosának, aki a MT 117 § (4) bekezdésének értelmében a szavazatok%-ával rendelkezik.*

3. A felek próbaidőt kötnek ki – nem kötnek ki* – amelynek időtartama nap.

A jelen szerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve, illetve a kollektív szerződés* rendelkezései az irányadók.

Dátum:

..... munkavállaló munkáltató

* Azon Államok részére kizárólag
B. 18-51/2007 E.M. – Kiszűrt KÖ.

Munkaviszony létesítése IV.

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a napi munkaidőről,*
- b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,*
- c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,*
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,*
- e) a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint*
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá*
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint*
- h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.*

Munkaviszony létesítése V.

- A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor **próbaidő** is kiköthető.
- A **próbaidő tartama maximum három hónap**. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják.
- A próbaidő alatt a **munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti**.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.

A munkáltató kötelességei

A munkáltató köteles:

- a munkavállalót a munkaszerződés és a jogszabályoknak megfelelően foglalkoztatni
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani
- tájékoztatást és irányítást megadni
- a szükséges ismeretek megszerzését biztosítani
- munkabért fizetni.

A munkavállaló kötelességei

A munkavállaló köteles

- a) az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni,
- b) munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal végezni,
- c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse,
- d) munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni.



A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni max. negyvennégy munkanapot vagy háromszázötvenkét órát évente.

A munkavállaló nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,*
- b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint*
- c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha*
- d) ötven százalékos mértékű egészségkárosodása van.*

A munkavégzés keretei I.

- A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
- A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

A munkavégzés keretei II.

Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól:

- a) keresőképtelensége,
- b) egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint orvosi vizsgálata tartamára
- c) a véradáshoz, legalább négy óra időtartamra,
- d) a szoptató anya a szoptatásra naponta kétszer egy vagy két órára,
- e) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- f) általános iskolai tanulmányokra, és megállapodás szerinti képzés, továbbképzés esetén,
- g) önkéntes tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- h) bíróság vagy hatóság felhívására,
- i) személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt,
- j) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

A munkaviszony megszűnése

- **63. §** A munkaviszony megszűnik:
 - a) a munkavállaló halálával,*
 - b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,*
 - c) a határozott idő lejártával,*
 - d) ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik*
 - e) törvényben meghatározott más esetben.*

A munkaviszony megszüntetése I.

- **64. §** A munkaviszony megszüntethető:

a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;

b) **felmondással;**

c) azonnali hatállyal pl. a próbaidő alatt;

Felmondás

- **65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.**

A felek megállapodása esetén – legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig – a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre, de max. 6 hó tartama alatt.

A munkaviszony megszüntetése II.

- **66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.**

A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével** összefüggő ok lehet.

Az oknak világosan ki kell tűnnie.

Vita esetén a felmondás indokának valóságát a munkáltatónak kell bizonyítania.



A nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát az **öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül** a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással szüntetheti meg.

Az anya vagy a gyermeket egyedül nevelő apa (a gyermek hároméves koráig) munkaviszonya csak akkor szüntethető meg, ha a munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A munkaviszony megszüntetése III.

- **A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti**

a) a felszámolási– vagy csődeljárás tartama alatt vagy

b) a munkavállaló képességére alapított okból vagy

c) ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

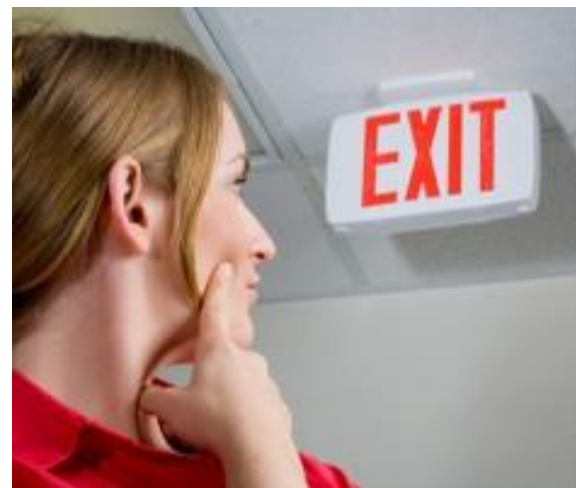
A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

A munkaviszony megszüntetése IV.

- **67. § (1)**

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását *nem köteles* indokolni.

A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló *köteles* megindokolni.



A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Felmondási idő

68. § A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,*
- b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,*
- c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.*



Felmondási idő

69. § A felmondási idő harminc nap, ami a munkáltató felmondása esetén

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.



70. § A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni.

Munkavállalói felmondás

- <http://officina.hu/belfoeld/94-munkavallaloi-felmondas>

A csoportos létszámcsökkentés

71. § (1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

- a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,*
 - b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,*
 - c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló*
- munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

Végkielégítés

- **77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya**

a) a munkáltató felmondása,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése alapján szűnik meg, vagy

c) ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából **nem kell figyelembe venni** azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

- a szülési szabadság és gyes,
- önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés

Végkielégítés

- A végkielégítés mértéke
 - a) legalább három év esetén egyhavi,
 - b) legalább öt év esetén kéthavi,
 - c) legalább tíz év esetén háromhavi,
 - d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
 - e) legalább húsz év esetén öthavi,
 - f) legalább huszonöt év esetén hathavitávolléti díj összege.



Azonnali hatályú felmondás I.

- **78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél**

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Azonnali hatályú felmondás II.

- **79. § Azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti**

a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,

b) a munkáltató a határozott idejű

munkaviszonyt.



A b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Eljárás a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetében I.

80. § A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni.

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

Eljárás a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetében II.

Az **igazolás** tartalmazza:

- a) munkavállaló személyi adatait;
- b) a munkavállaló TAJ számát;
- c) a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
- d) a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást;
- e) a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát.

81. § A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor vagy az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

A munkaidő és a pihenőidő I.

86. § Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.



A munkaidő és a pihenőidő II.

88. § Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

a) teljes napi munkaidő vagy

b) részmunkaidő.

Beosztás szerinti **napi munkaidő**: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

Beosztás szerinti **heti munkaidő**: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

A munkaidő és a pihenőidő IV.

92. § A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – **legfeljebb napi tizenkét órára emelhető**, ha a munkavállaló

a) készenléti jellegű munkakört lát el,

b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója
Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.

A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

A munkaidő és a pihenőidő V.

- **93. § A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.**
- **94. § A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.**

A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

a) a megszakítás nélküli,

b) a több műszakos, valamint

c) az idényjellegű tevékenység keretében,

d) a készenléti jellegű foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A munkaidő és a pihenőidő VI.

96. § A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató a napi munkaidő **legalább fele** beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi.

97. § A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

A munkaidőt heti **öt napra, hétfőtől péntekig** kell beosztani.

Munkaidőkeret esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra **egyenlőtlenül is beosztható**.

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni.

A munkaidő és a pihenőidő VII.

101. § Vasárnapra *rendes munkaidő*

a) az e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

b) az idényjellegű,

c) a megszakítás nélküli, valamint

d) a több műszakos tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben,

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

g) külföldön történő munkavégzés során

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., Nagypéntek, Húsvéthétfő, május 1., Pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

Napi, heti pihenőidő

103. § A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc

munkaközi szünetet kell biztosítani.

105. § A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg.

A munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

106. § A munkavállalót – a heti pihenőnapok helyett – hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

Szabadság I.

- **115. § A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.**
- **116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.**
- **117. § (1) A munkavállalónak**
 - f) harminchetedik életévétől hat,*
 - a) huszonötödik életévétől egy, g) harminckilencedik életévétől hét,*
 - b) huszonnyolcadik életévétől kettő, h) negyvenegyedik életévétől nyolc,*
 - c) harmincegyedik életévétől három, i) negyvenharmadik évétől kilenc,*
 - d) harmincharmadik életévétől négy, j) negyvenötödik életévétől tíz*
 - e) harmincötödik életévétől öt,*

munkanap pótszabadság jár.

Szabadság II.

- **118. § A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb**

a) egy gyermeke után kettő,

b) két gyermeke után négy,

c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

119. § A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

Szabadság III.

- **122. § A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.**

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

A szabadságot megváltani nem lehet.

- **123. § A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.**

Betegszabadság

- **126. § A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.**

Nem jár betegszabadság az üzemi baleset és foglalkozási betegség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére távolléti díjának 70 százaléka jár.

- **127. § (1) Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.**

Fizetés nélküli szabadság

- **128. § A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.**
- **131. § A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.**
- **132. § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.**
- **133. § A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.**

A munka díjazása

Munkabér: minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.



A munka díjazása

- **136. § Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni.**

Az alapbért időbérben kell megállapítani.

- **137. § A munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja.**

Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.

időbér	teljesítménybér
<p>alapja a ledolgozott idő. Nem ösztönöz többlet- teljesítményre.</p>	<p>alapja a végzett teljesítmény</p>
<p>olyan munkaformáknál célszerű alkalmazni, ahol a minőség, precizitás fontosabb követelmény mint a mennyiség és a gyorsaság</p>	<p>olyan munkaformáknál célszerű alkalmazni, ahol a mennyiség és a gyorsaság számít.</p>
<p>fajtái: - órabér - havibér</p>	<p>mutatói 1.teljesítmény I. = előállított mennyiség / idő 2.teljesítmény II. = értékesített mennyiség / idő 3.telj. fak. = tényleges telj./ (átl.telj.) * 100</p>
	<p>fajtái: -darabbér időegység alatt előállított term. menny. a fizetés alapja. Sajátos változata a csapat-darabbér -prémiumbér az időbér és a darabbér sajátos ötvözete. Alapja a ledolgozott idő melyhez hozzájön a prémium -jutalékos bér valamilyen teljesítménymutató alapján fizetett bér. Két típusa a százalékos forma és az abszolút összegű forma.</p>

A munka díjazása

A teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a bér a minimálbérnél alacsonyabb nem lehet.

A NGM közleménye alapján 2018. január 1-jétől a kötelezően alkalmazandó

- **minimum személyi alapbér** 138.000,- Ft/hó, a
- **garantált bérminimum** (szakképzettséghez kötött) 180.500,- Ft/hó.

Bérrendszer, bérelemek

Bérelemek:

- Személyi alapbér - időbér
- Teljesítménybér
- Pótlék: műszakpótlék, rendkívüli munkavégzés esetén (túlóra), pénzkezelési pótlék, vezetői pótlék, veszélyességi pótlék
- Jutalék
- Prémium
- Jutalom
- Szociális és egyéb juttatások

Pótlékok

- **139. § A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.**

Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, *munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.*

A több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalónak, tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén *harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.*

Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

Duplázzák a vasárnapi bérpótlékot

Adó Online | 2015.03.31. 7:45 |    | [Iratkozzon fel hírlevelünkre!](#)

Cimkék: [vasárnapi bérpótlék](#), [vasárnapi munkavégzés](#), [vasárnapi nyitva tartás](#), [vasárnapi zárva tartás](#), [Munka törvénykönyve](#)

 Tetszik

4

 Tweet

0

 +1

0

 Share

Április elsejétől a kiskereskedelemben vasárnap is dolgozók 50 helyett 100 százalékos bérpótlékra jogosultak, és havonta legfeljebb két vasárnapra oszthatók be. Cikkünkben a vasárnapi nyitva tartási tilalom alól mentesülő üzletek körét és az ott dolgozókra vonatkozó előírásokat mutatjuk be.

Április elsejétől módosul a [Munka törvénykönyve](#): ekkortól a kiskereskedelmi tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára vasárnapi munkavégzés esetén száz százalékos bérpótlékot ír elő a [jogsabály](#) az eddigi 50 százalék helyett. További változás még, hogy egy naptári hónapban legfeljebb két vasárnap lehet csak munkavégzést előírni a dolgozóknak.

A törvényjavaslat indokolása szerint az MT megváltoztatása összhangban áll a kiskereskedelmi szektorban történő vasárnapi munkavégzés tilalmával, amelynek célja az ott dolgozók kiszolgáltatottságának csökkentése.

Kártérítési felelősség

- **166. § A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.**

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

- **167. § A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.**
- **168. § A munkáltatót terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.**

Kártérítési felelősség

- **179. § A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.**

A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

- **181. § A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.**

Kártérítési felelősség

- **182. § A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.**

A leltárhiányért való felelősség feltétele

- a) a leltár-időszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,*
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,*
- c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá*
- d) legalább a leltár-időszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.*

Kártérítési felelősség

- **184. § A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.**
- **186. § A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány teljes összegéért felel.**

A munkavállaló legfeljebb havi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

A munkavállalói jogok védelme, kollektivitás

- **Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács**
kormány – munkáltató – munkavállaló

- **Szakszervezetek**

A munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme – munkáltató - munkavállaló

- **Üzemi tanács**

Ahol a munkavállalók létszáma meghaladja az ötvenet

- **Üzemi megbízott**

Az alkalmazotti létszám tizenöt és ötven között van

Üzemi tanács

- **262. § Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. – kollektív szerződés**
- **263. § A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.**
- **267. § A munkáltató és az üzemi tanács a feladatok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.**
- **269. § Az üzemi megbízottra az üzemi tanácsra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.**

Kollektív szerződés

- Olyan – a munkafeltételekre vonatkozó – megállapodás, amelyet egyrésztől a munkáltató (munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy több munkáltató), másrésztől az érintett munkavállalók által támogatott szakszervezet(ek) kötnek meg.
- A munkaviszonyból származó jogokat, kötelezettségeket, ezek gyakorlásának és teljesítésének módját, az erre vonatkozó eljárás rendjét, valamint a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer szabályozza.

Kollektív szerződés

- Egy munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető akkor is, ha az adott munkahelyen több szakszervezet működik.
- Ha a munkáltatónál nincs érdekképvisellel rendelkező szakszervezet, akkor a munkáltató és az üzemi tanács által kötött üzemi megállapodás helyettesíti a kollektív szerződést.
- Kihirdetéssel lép hatályba. A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a munkavállalók megismerjék.
- Bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja, de csak a szerződéskötéstől számított hat hónap elteltével.

Kollektív szerződés

- Nem lehet ellentétes a Munka Törvénykönyvében foglaltakkal és a munkaviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályok rendelkezéseivel.
- El lehet térni a Munka Törvénykönyvében foglaltaktól, de csak a munkavállaló javára.

Munkaügyi ellenőrzés

- A munkajogi és a munkavédelmi jogszabályok munkavállalókat védő rendelkezéseinek érvényesülését nem csak ellenőrzi, de azok alkalmazását megfelelő szankciókkal ki is kényszeríti az állam.
- A munkáltatók csak abban az esetben várhatják megalapozott nyugalommal **a munkaügyi hatóság felügyelőit**, ha a munkaviszonyok létesítése, fenntartása és megszüntetése, valamint a munkakörülmények kialakítása során valamennyi irányadó jogszabályt figyelembe véve, kellő körültekintéssel jártak el.
- A munkaügyi ellenőrzést a felügyelő hivatalból vagy annak a félnek a kérelmére folytatja le, akinek (amelynek) a jogát, jogos érdekét vagy jogi helyzetét az ügy érinti.

320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet

- **A Kormány** a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására **munkavédelmi és munkaügyi hatóságként** a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert, továbbá **a fővárosi és megyei**

**kormányhivatalok
munkavédelmi és munkaügyi
szakigazgatási szervét
jelölte ki.**

IV. MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI FELÜGYELŐSÉGRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

9. A munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség jogállása, szervezete és az irányítás szabályai

- **12. § (1)** A munkavédelmi és munkaügyi felügyelőség a fővárosi és megyei kormányhivatal székhelyén működik, és illetékességi területe megegyezik a fővárosi és megyei kormányhivatal illetékességi területével.
- (5) A munkavédelmi és a munkaügyi felügyelőség a kormányhivatal önálló feladat és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége.
- (6) A munkavédelmi felügyelőségek és a munkaügyi felügyelőségek keretében a hatósági feladatok ellátására munkavédelmi felügyelők és munkaügyi felügyelők működnek.

11. Munkaügyi hatósági feladatok és eljárás

- **15. § (1)** A munkaügyi hatósági feladatokat a miniszter és a munkaügyi felügyelőségek, illetve a munkaügyi felügyelők látják el.
- (4) A munkaügyi felügyelő a munkaügyi felügyelőség illetékességi területén, valamennyi munkahelyen ellenőrzést tarthat, függetlenül a foglalkoztató székhelyétől és telephelyétől.
- (5) Munkaügyi bírság kiszabására, valamint (...) határozat meghozatalára első fokon annak a munkavédelmi és munkaügyi felügyelőségnek a vezetője jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzött munkahely található.
- (6) A miniszter által vezetett minisztérium kormánytisztviselője Magyarország területén megbízólevél birtokában végezhet ellenőrzést. Az ellenőrzés alapján induló első fokú hatósági eljárás lefolytatására az a munkaügyi felügyelőség jogosult, amelynek illetékességi területén az ellenőrzés történt.

» - Munkaügyi felügyelőségek

MEGYEI KORMÁNYHIVATALOK MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI SZAKIGAZGATÁSI SZERVEINEK MUNKAÜGYI FELÜGYELŐSÉGEI

Budapest és Pest megye munkaügyi felügyelőségeinek elérhetőségei

(2011. január 1. előtt az OMMF Közép-magyarországi Munkaügyi Felügyelősége)

Budapest Fővárosi Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének Munkaügyi Felügyelősége

1036 Budapest, Váradi u. 15.

Postacím: 1438 Budapest, Pf. 520.

tel: 06-1-323-3600

fax: 06-1-323-3602

E-mail: budapestfv-kh-mmszsz-mu@ommf.gov.hu, budapestfv-kh-mmszsz@ommf.gov.hu

Pest Megyei Kormányhivatal Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szervének Munkaügyi Felügyelősége

1135 Budapest, Lehel út 43-47.

Postacím: 1381 Budapest, Pf: 1265.

tel: 06-1-236-3900

fax: 06-1- 236-3999

E-mail: pest-kh-mmszsz-mu@ommf.gov.hu, pest-kh-mmszsz@ommf.gov.hu

A munkaügyi ellenőrzés az alábbi területekre is kiterjedhet:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat alakszerűségére, a munkavállalói jogalanyisággal kapcsolatos életkori feltételekre (ideértve a gyermekmunka tilalmát is), továbbá a munkaszerződés lényeges tartalmi elemeire és a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések megtartására,
- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésével, megszűnésével, megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségre,

<http://munkajog.com/munkaugyi-ellenorzes.html>

A munkaügyi ellenőrzés az alábbi területekre is kiterjedhet:

- a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok megtartására,
- a munka- és pihenőidőre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt rendelkezések megtartására,
- a jogszabályban, kollektív szerződésben vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér mértékére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartására,

<http://munkajog.com/munkaugyi-ellenorzes.html>

A munkaügyi ellenőrzés az alábbi területekre is kiterjedhet:

- a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő – a munkavállalót megillető – igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténteire vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek megtartására,
- a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának engedélyezésére, illetve a harmadik országbeli és a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok megtartására,

A munkaügyi ellenőrzés az alábbi területekre is kiterjedhet:

- a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok megtartására,
- a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybértényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok megtartására.

Mire jogosult a munkaügyi felügyelő?

- A felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelesség nélkül ellenőrzést tarthat, melynek során jogosult a munkahelyen tartózkodó személyek személyi azonosságának igazoltatással történő megállapítására is.

Lényeges, hogy a munkaügyi felügyelő hatósági ellenőrzést erre jogosító igazolvány birtokában végezhet, mely igazolvány tartalmazza a felügyelő nevét, az igazolvány sorszámát, és a munkaügyi hatóság illetékes szervének megnevezését.

Mire jogosult a munkaügyi felügyelő?

- A munkaügyi ellenőrzést végző szerv a munkáltató nyilvántartásairól készült másolatot, valamint az ellenőrzés során készített hang- és képfelvételt csak ellenőrzési tevékenységével összefüggésben használhatja fel, és a dokumentumokat köteles az eljárás jogerős befejezését követő három éven belül megsemmisíteni.

- Az ellenőrzések során **az üzlet alkalmazottai kötelesek együttműködni** az ellenőrzést végző személlyel.
- Rendelkezésére kell bocsátani a szükséges dokumentumokat, meg kell mutatni az ellenőrzésre kijelölt helyet, meg kell adni a szükséges információkat.
- A vizsgálatról készült jegyzőkönyv elolvasása után az egység vezetője aláírásával igazolja az abban foglaltak tudomásul vételét, ezenkívül észrevételt tehet a megállapításokkal kapcsolatban.

Milyen jogkövetkezményeket alkalmazhat a munkaügyi felügyelő?

- A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok miatt eljárása során többek közt az alábbi eszközökkel élhet:
 - megtilthatja a további foglalkoztatást, ha az alkalmazás vagy a foglalkoztatás – jogszabályban meghatározott esetekben – a jogszabálysértés súlyossága miatt nem tartható fenn, és a sérelem rövid időn belül nem orvosolható,
 - kötelezheti a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,

Milyen jogkövetkezményeket alkalmazhat a munkaügyi felügyelő?

- kötelezheti a harmadik országbeli állampolgárt érvényes munkavállalási engedély vagy EU Kék Kártya nélkül foglalkoztatót a központi költségvetésbe történő befizetésre,
- jogszabályban meghatározott esetekben javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,
- megállapíthatja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezheti a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására,
- eltilthatja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától, ha foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.

Feketelista: ezek a cégek kapták a legtöbb munkaügyi bírságot

2013. május 31., péntek, 01:00 • **Utolsó frissítés:** 2013. május 31., péntek, 09:45

Szerző: hvg.hu

Címkék: [munkaügyi bírság](#); [NMH](#);



Kinyomtatom



Elküldöm



+1



Tweet



Ajánlom

3

Az elmúlt évben 16 761 munkáltatónál tartottak ellenőrzést a munkavédelmi felügyelőségek és 79,3 százalékuknál állapítottak meg különböző szabálytalanságokat. Bár elfogadhatatlanul magas ez az arány, mégis jobb a megelőző esztendő 82,8 százalékához képest.

Furcsa módon éppen egy munkaerő-közvetítő cég, a fővárosi Tractor-Inter Munkaerőközvetítő Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. kapott 19,53 millió forintos bírságot külföldiek engedély nélküli foglalkoztatásáért. Hasonló jogsértés miatt büntették meg a berettyóújfalui Beki-Pékség Szolgáltató Kft.-t több mint 12,6 millió, illetve az ugyancsak budapesti Kuntus Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.-t 10,4 millió forintra.

4	GÉPÉPSZER Fémszerkezetgyártó és Szerelő Kft.	3526 Miskolc, Szentpéteri kapu 80.	8 190 000	Munkavédelmi bírság
5	X-RAY SECURITY VAGYONVÉDELMI Kft.	1147 Budapest, Istvánffy utca 27/C.	6 500 000	Munkaügyi bírság
6	HANKOOK TIRE MAGYARORSZÁG GYÁRTÓ ÉS KERESKEDELMI Kft.	2459 Rácalmás, Hankook tér 1.	5 343 750	Munkavédelmi bírság
7	MADARASI BÉKE MEZŐGAZDASÁGI SZÖVETKEZET	6456 Madaras, Báthory utca 10.	4 860 000	Munkavédelmi bírság
8	OLD FLOOR HUNGARY FAIPARI TERMELŐ Kft.	7988 Darány, külterület . hrs:0143/1.	4 680 000	Munkavédelmi bírság
9	TISZAI VEGYI KOMBINÁT Nyrt.	3580 Tiszaújváros, TVK IPARTELEP HRSZ:2119/3. 136. ép.	4 500 000	Munkavédelmi bírság
10	NORDMETAL ACÉL- ÉS GÉPSZERKEZETGYÁRTÓ Kft.	1138 Budapest, VÁCI ÚT 184.	4 320 000	Munkavédelmi bírság
11	KRÓMSPED GOLD Gépjármű Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.	3013 Ecséd, Szabadság út 127.	4 300 000	Munkaügyi bírság
12	RAT-KHATE Kft.	3661 Ózd, (HÓDOSCSÉPÁNY) CSÉPÁNY ÚT 29.	4 000 000	Munkaügyi bírság

Egyre több a feketemunkás

A munkaügyi hatóság tavaly több mint 18 ezer munkáltatót ellenőrzött, és ennek során a foglalkoztatók 73 százalékánál talált munkaügyi jogsértéseket, amelyek az ellenőrzés alá vont foglalkoztatottak 71 százalékát, mintegy 101 ezer munkavállalót érintették.



Kép: SXC

A jogsértési arány a foglalkoztatókat és munkavállalókat érintően is enyhén nőtt az előző évhez képest, mivel a 2013-ban ellenőrzött foglalkoztatók 70 százalékánál állapítottak meg a munkaügyi felügyelők valamilyen szabálytalanságot, és az ellenőrzés alá vont munkavállalók 68 százaléka volt szabálytalanul foglalkoztatva – derült ki a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatás-felügyeleti Főosztályának tájékoztatásából, amelyet a Magyar Távirati Iroda közölt.

Az ellenőrzési tapasztalatok szerint még mindig kiemelkedő szabálytalanság a feketefoglalkoztatás. Munkaszerződés és bejelentés nélkül 2014-ben 11 540 embert

foglalkoztattak, ami enyhe növekedés a 2013-as 11 392-höz képest. A tavalyi adatok szerint feketefoglalkoztatás a legtöbb esetben a bejelentési kötelezettség elmulasztásával valósult meg. 2014-ben a megelőző évhez képest jelentősen, 29-ről 36 százalékra nőtt a feketemunkások aránya az építőipari vállalkozásoknál.

A kereskedelmi vállalkozásoknál a munkaszerződés és bejelentés nélküli munkavállalók aránya tavalyhoz képest elenyésző csökkenést mutat: ez az ágazat "termelte ki" a feketemunkások 11 százalékát, szemben a tavalyi 12 százalékkal. Az ellenőrzések több mint negyedét végezték ebben az ágazatban 2014-ben, ez közel azonos a 2013-as aránnyal.

A munkaidővel, pihenőidővel és rendkívüli munkavégzéssel kapcsolatos jogsértések érintetteinek létszáma (19 622 dolgozó) csökkenést mutat 2013-hoz képest (21 157 fő). Ezen jogsértések jellemzően a kereskedelem, vendéglátás és a feldolgozóipar munkavállalóit érintették. A munkaidő-nyilvántartás hiányával, vagy adatainak valótlan rögzítésével 28 589 munkavállalót érintően találtak a munkaügyi felügyelők, ez 2013-hoz képest jelentős, közel 10 ezres növekedést jelent.

Itt a lista, hol kopogtatnak az idén a munkaügyi ellenőrök!

A munkabérral kapcsolatos jogsértések (például a kötelező legkisebb munkabér és garantált bérminimum szabályainak megsértése, a határidőben történő bérkifizetéssel összefüggésben megállapított jogsértés) mértékét jól mutatja, hogy az összes szabálytalansággal érintett foglalkoztatott közel ötödét, csaknem 16 ezer embert érintett tavaly – derül ki a jelentésből. A 2014-ben feltárt jogsértéseket elkövető több mint 13 ezer munkáltató közül 3509-cel szemben alkalmaztak a munkaügyi felügyelőségek munkaügyi bírságot, összesen több mint 526 millió forint összegben.

ERRE FIGYELJÜNK, HA MUNKAÜGYI ELLENŐRZÉST KAPUNK

Jogszerűen foglalkoztatni nem egyszerű feladat, és gyakran a legjobb szándékunk ellenére sem biztos, hogy helyesen járunk el. Ezért fontos, hogy ne csak a jogszabályi előírásokkal legyünk tisztában, hanem a gyakorlattal is. **Mit ellenőrizhet pontosan a munkaügyi ellenőr és meddig terjed a hatásköre?**

Belső ellenőrzés

- A vállalaton belül végzett munkaügyi ellenőrzés által megállapított hibák még jogi következmény nélkül kijavíthatók.
- Az üzletvezető munkaköri kötelességei közé tartozik többek között az általa irányított üzlet tevékenységének ellenőrzése munkaügyi szempontból.
- Egyes területeket nap mint nap ellenőriznie kell, míg másokat elegendő bizonyos időközönként (tervezetten vagy ad hoc) megvizsgálnia.

A legfontosabb ellenőrzési területek belső ellenőrzés során:

- a beosztott dolgozók jelenléte és ennek pontos adminisztrálása,
- a munkarend betartása, valamint megfelelő volta,
- szakszerű munkavégzés,
- a vevők valósághű tájékoztatása (például az árakról)
- munka- és vagyonvédelmi előírások betartása,
- egyéni védőeszközök szabályszerű használata,
- a bizonylati rend betartása,
- vásárlók könyve

A jelenléti ív / munkaidő nyilvántartás

- A munka törvénykönyve szerint a munkáltató nyilvántartja a rendes és a rendkívüli munkaidő, a készenlét és a szabadság tartamát.
- A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.
- A munka törvénykönyve szerint a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, amibe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartamát is.

A jelenléti ív / **munkaidő nyilvántartás**

- Ez utóbbi kategóriába tartozik minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.
- Így a munkaidő része, és így is kell nyilvántartani a munkavégzés előtti kötelező tesztüzem futtatását, az egyéni védőruházat felvételét, vagy a műszak előtti vezetői eligazítást.

- A nyilvántartás vezetése kimondottan a munkáltató kötelezettsége, ezért a felelősség alól nem mentesül pusztán azon az alapon, hogy a munkavállalóknak írta elő, hogy vezessék saját munkaidejük nyilvántartását, és e kötelezettségüket elmulasztották.
- A munkavállalónak alá kell írnia a jelenléti ívet.

MUNKAI DŐ NYILVÁNTARTÁS

Foglalkoztató neve:

Munkavégzés helye:

2014		Munkaidő			Munkaidő			Munkaidő			Munkaidő			Munkaidő					
Dátum	NAPOK	Kezd.	Vége	M. idő óra	Kezd.	Vége	M. idő óra	Kezd.	Vége	M. idő óra	Kezd.	Vége	M. idő óra	Kezd.	Vége	M. idő óra	Kezd.	Vége	M. idő óra
január 1.	Szerda																		
január 2.	Csütörtök																		
január 3.	Péntek																		
január 4.	Szombat																		
január 5.	Vasárnap																		
január 6.	Hétfő																		
január 7.	Kedd																		
január 8.	Szerda																		
január 9.	Csütörtök																		
január 10.	Péntek																		
január 11.	Szombat																		
január 12.	Vasárnap																		
január 13.	Hétfő																		
január 14.	Kedd																		
január 15.	Szerda																		
január 16.	Csütörtök																		
január 17.	Péntek																		
január 18.	Szombat																		
január 19.	Vasárnap																		
január 20.	Hétfő																		
január 21.	Kedd																		
január 22.	Szerda																		
január 23.	Csütörtök																		
január 24.	Péntek																		
január 25.	Szombat																		
január 26.	Vasárnap																		
január 27.	Hétfő																		
január 28.	Kedd																		
január 29.	Szerda																		
január 30.	Csütörtök																		
január 31.	Péntek																		
Dolgozó aláírása																			

Összes Óra

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00



Munkaszüneti nap

A munka díjazása

- A munkaviszony valójában egy üzlet:
 - a munkavállaló eladja szakmai tudását, tapasztalatát, munkaerejét és lelkesedését,
 - hogy mindezért fizetést, elismerést, még több tudást és tapasztalatot kapjon.
- Az állásra jelentkezőnek tudnia kell magáról, hogy milyen jövedelem az, amely elégedetté tenné.
- Fizetési igénye egyúttal önmaga értékelése is. Felbecsüli, hogy mennyit érhet a munkaerőpiacon, várhatóan mekkora értéket tud teremteni az őt alkalmazó cégnek. Nagyon fontos, hogy reálisan értékelje tudását és teljesítőképességét.

- A béralku során tájékoztatni kell a dolgozót az alkalmazott **bérezési formáról** és meg kell határozni a **személyi alapbért**.
- Tudatni kell vele, hogy milyen **bérpótlékokra** jogosult, és közölni kell a **munkabér kifizetésének napját**.
- Célszerű megemlíteni, hogy bizonyos feladatok elvégzését
 - **prémiummal**,
 - a kiemelkedő színvonalú munkát **jutalommal** honorálják, és esetleg
 - **nyereségrészesedésre** is számíthat.

- Érdeemes beszélni a cégnél szokásos **béremelésről** és a kialakított fizetés tartósságáról (gyakran előfordul, hogy a próbaidő után azonnal béremelésben részesül az új dolgozó).
- A munkáltató számára legkedvezőbb motiválás a **teljesítményarányos bér**.
- Fontos, hogy a **mozgóbér** részeit és kifizetésének feltételeit pontosan határozzák meg.
- Érdeemes megemlíteni, hogy a **munkabéren kívül** milyen **juttatás**ban részesülnek a vállalkozás dolgozói .

Cafeteria

- A cafeteria egy, a munkáltató által garantált pénzkeret, amelyből minden munkavállaló egyénileg, szabadon választhat béren felüli juttatásokat.
- Az elnevezés a Cafeteria = kávéház szóból ered, hiszen a cég munkavállalói oly módon választhatnak a számukra felkínált juttatások közül, akár egy kávéház itallapjáról.

Cafeteria

- segítségével személyre szabott, értékálló juttatást biztosítható a dolgozóknak,
- előnyösen kombinálható elemeket hordoz az alkalmazottak számára,
- növelheti a dolgozók elégedettségét, ezáltal segítheti a megtartásukat
- javíthatja a cég versenyképességét
- a HR (Human Resource = emberi erőforrás),
 - dolgozókkal kapcsolatos – költségek jól tervezhetővé válnak

Cafeteria 2018

<https://ado.hu/rovatok/ado/cafeeteria-2018-ban-pozitiv-valtozasok>

Az adómentes juttatások idén is meglévő elemei közé jövőre bekerül a diákhitel-törlesztés támogatása is, jelentősen kedvezőbbé válnak a lakhatási támogatás feltételei, és az egészségügyi hozzájárulás 2,5 százalékos csökkentése miatt jövőre egy sor népszerű cafeteria-elem esetében nagyobb összegű támogatást kaphatnak majd a munkavállalók - hívta fel a figyelmet közleményében a BDO Magyarország.

Az új elemként megjelenő diákhitel-törlesztési támogatás a törlesztőrészlet erejéig, de legfeljebb havi 27 600 forintig adható adómentesen, és a munkavállalónak igazolnia kell mind a hitel fennállását, mind a havi törlesztések végrehajtását.

„A mobilitási célú lakhatási támogatást, ismertebb nevén az albérlés-támogatást idén alig vették igénybe, így szükségessé vált a feltételek enyhítése - mondta Makár Andrea, a BDO Magyarország vezető cafeteria tanácsadója. - A jövőben a támogatás immár határozott idejű munkaszerződés mellett is igénybe vehető lesz, emellett a kedvezményességet biztosító összeghatárok is emelkednek: például a foglalkoztatás első két évében az eddigi 40 helyett a minimálbér 60 százalékáig – vagyis 51 helyett közel 83 ezer forintig) lesz adómentes ez a juttatás.”

Eddig az is feltétel volt, hogy a munkavállalónak semmilyen lakástulajdona, illetve hasznélvezeti joga ne legyen a munkahely 60 kilométeres körzetében, illetve olyan helyen, ami onnan tömegközlekedési eszközzel 3 óra alatt megközelíthető. Jövőre már csak a többségi tulajdon lesz a kizáró ok.

Egyes meghatározott juttatások esetében (ide tartozik az Erzsébet-utalvány, a munkahelyi étkeztetés, a helyi bérlés, az iskolakezdési támogatás, az ajándékutalvány, valamint az egészség-és nyugdíjpénztári hozzájárulás) a munkáltatói terhek 43,66-ról 40,71 százalékra csökkennek. „Ez azt jelenti, hogy adott munkáltatói keretösszegeből jövőre nagyobb összegben részesülhetnek a dolgozók.

A cafeteria-ban történő készpénz-kifizetés, illetve a Széchenyi Kártya különböző alszámláin (vendéglátás, szállás, szabadidő) adható juttatások közterhei jövőre is változatlanul 34,22 százalékos mértékűek, amennyiben együttes értékük nem haladja meg a 450 ezer forintot. E feletti kifizetés esetén 40,71 százalékos adó- és közteherrel kell számolni.

A BDO Magyarország az áttekinthetőség érdekében táblázat formájában is összefoglalta a cafeteria-juttatásokhoz kapcsolódó tudnivalókat.

	Cafeteria elem	Várható közteher 2018-ban
Egyes meghatározott juttatások	Munkahelyi étkeztetés	Korlátozás nélküli 40,71%
Erzsébet-utalvány	Korlátozás nélküli 40,71%	
Helyi bérlés	Bérlés értékéig 40,71%	
Iskolakezdési támogatás	Korlátozás nélküli 40,71%	
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	Korlátozás nélküli 40,71%	
Egészségpénztár, önszegélyező pénztár - hozzájárulás	Korlátozás nélküli 40,71%	
Ajándékutalvány	Korlátozás nélküli 40,71%	
Béren kívüli juttatások	Készpénz kifizetés cafeteria-ban (*)	Evente 100.000 Ft-ig 34,22%
Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla (*)	Evente 150.000 Ft-ig 34,22%	
Széchenyi Pihenőkártya szállás alszámla (*)	Evente 225.000 Ft-ig 34,22%	
Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla (*)	Evente 75.000 Ft-ig 34,22%	
Adómentes juttatások	Sportrendezvényre szóló beleépő	Korlátozás nélküli adómentes
Kulturális beleépő	Evente 50.000 Ft-ig adómentes	
Óvoda, bölcsőde	A költségek mértékéig adómentes	
Mobilitási célú lakhatási támogatás	A feltételek teljesülése esetén havonta a minimálbér 60-40-20 százalékáig adómentes	
Lakáscélú támogatás	30% max. 5 millió Ft 5 évben - adómentes	
Kockázati biztosítás (pl. egészség)	Havonta a minimálbér 30%-ig - adómentes	
Diákhitel törlesztés támogatása	Havonta a kötelező törlesztő részlet mértékéig, de legfeljebb a minimálbér 20%-ig adómentes	

Családi adókedvezmény

A családi adókedvezmény összege az eltartottak számától függ.

Egy gyermek után 2016-tól havonta 10 000 forint adókedvezményt lehet igénybe venni - ennyi levonást jelent az adóalapból. Esetükben az összeg 2018-ban nem változik.

Két gyermek esetén 2018-tól gyerekenként, havonta 17 500 forintot lehet igénybe venni, amely a család számára 35 000 forintos "megtakarítást" jelent. (2017-ben gyerekenként, havonta az összeg 15 000 forint.)

Három illetve több gyerek esetén 2016 óta az adókedvezmény gyerekenként 33 000 forint. Ez az összeg is változatlan marad.

Az adókedvezményt a "kedvezményezett eltartottak" után lehet igénybe venni, vagyis azok után a gyermekek után, akik után a családnak családi pótlékot folyósítanak.

A családi kedvezmény ugyanazon kedvezményezett eltartott után egyszer vehető igénybe. Ha több magánszemély is jogosult a kedvezményre, akkor a kedvezményt közösen is igénybe vehetik. Több jogosult vagy a kedvezmény megosztása esetén az igénybevétel feltétele az érintett magánszemélyek - adóbevallásban, munkáltatói adómegállapításban közösen tett, egymás adóazonosító jelét is feltüntető - nyilatkozata, amely tartalmazza, hogy a kedvezményt melyikük veszi igénybe, továbbá a kedvezmény összegének - az összeg vagy a kedvezményezett eltartottak számának felosztásával történő - közös igénybevételére, megosztására vonatkozó döntésüket.

Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/csaladi-adokedvezmeny-2018-20170809.html>

Kötelezően megtérítendő költségek

Munkába járás költsége

- A munkába járás, vagyis a helyközi bérlet és menetjegy megtérítése tartozik ebbe a csoportba: a szabályozás szerint a munkáltató köteles megtéríteni az ingázással járó utazási költségeid 86%-át, de havonta maximum 30 ezer forintot.
- Erre akkor kerülhet sor, ha a munkahelyed és a lakhelyed nem azonos településen található: így vagy napi ingázásra kényszerülsz, amelynek költségeihez hozzájárul a munkáltató, vagy ha csak hétfévente utazol haza az állandó lakhelyedre, akkor a hétfégi hazautak meghatározott hányadát állja a cég.

Kiküldetés

- A hivatali kiküldetés költsége szintén a kötelezően adandó béren kívüli juttatások közé tartozik, amelynek fogalma pontosan meghatározott. A belföldi illetőségű magánszemélynek a jövedelme megszerzése érdekében, a kifizető tevékenységével összefüggő feladat ellátása érdekében Magyarország területén kívüli tartózkodása, illetve az azzal kapcsolatos külföldre történő utazás minősül annak.

A munkabér kifizetése

- Az alkalmazottakat megillető fizetést általában havonta utólag, egy összegben kell elszámolni és kifizetni, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig.
- Nem érvényes ez a szabály a változó bérre, ha annak összege csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg.
- Ilyen esetben azonban – legalább havonta – előleget kell fizetni.
- Ha a bérfizetési nap pihenőnapra, munkaszüneti napra vagy szabadság idejére esik, a munkabért legkésőbb az azt megelőző munkanapon kell kifizetni.

- A hatályos Mt. egyenrangú alternatívának tekinti a készpénzben, illetve a fizetési számlára utalással megvalósuló teljesítést: a felek megállapodásától, vagy kollektív szerződéstől függ a munkabér kifizetés módja.
- Amennyiben tehát a munkavállaló fizetési számlát jelöl meg munkabére teljesítése céljából, a munkabért átutalással kell (lehet) teljesíteni.
- Ennek hiányában a készpénzes fizetés irányadó.
- Kollektív szerződés ugyanakkor jogszerűen előírhatja, hogy a munkáltató a munkabért kizárólag fizetési számlára utalással teljesíti, és nem köteles a készpénzben való kifizetésre.

- Egy munkajogi alapelv, a méltányos mérlegelés elve értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.
- Ez alapján azonban eseteként szükséges azt megvizsgálni, hogy aránytalanul nagyobb sérelmet (költséget) okoz-e a munkavállalónak a munkáltató által választott utalással teljesítés, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, ha a munkavállaló kérésének megfelelően készpénzben fizeti ki a teljesítést.

Fizetési jegyzék

- A munkavállaló részére munkabéréről részletes **írásbeli elszámolást** kell adni.
- A fizetési jegyzéknek olyannak kell lennie, hogy abból a munkavállaló ellenőrizni tudja a kiszámítás helyességét, a munkabérből való levonások jogcímét és összegét.
- Részletesen fel kell tüntetni
 - a bruttó munkabért,
 - részletezve a munkabérelemeket (személyi alapbér, bérpótlék, rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét),
 - egyéb jogcímen történő kifizetéseket (családi pótlék), a
 - ledolgozott napokat, illetve órákat, a
 - szabadnapokat, munkaszüneti napokat, a
 - munkabérre vonatkozó elszámolásokat, valamint a
 - munkabérből való levonások tételeit.

- A munkáltató a munkabérből csak
 - a jogszabály (pl.: személyi jövedelemadó előleg)
 - végrehajtható határozat (pl.: jogerős bírói ítélet)
 - vagy a munkavállaló hozzájárulása (pl.: felvett fizetési előleg törlesztése, önkéntes nyugdíjpénztár)alapján hajthat végre levonást.
- Az alkalmazottnak aláírásával igazolnia kell a fizetési jegyzék (ill. készpénzes fizetés esetén a pénz) átvételét.

A munkáltató által a bruttó munkabérből levonandó adók és járulékok

- A magánszemély adóköteles jövedelmét terhelő **személyi jövedelemadó**t naptári évenként kell bevallani. Az Sza-törvény rendelkezései szerint adót vagy év végén, a bevallás benyújtásakor, vagy év közben adóelőlegként kell megfizetni. Az összevont adóalapba tartozó – önálló tevékenységből, nem önálló tevékenységből, valamint egyéb jövedelemből származó – jövedelmeket adóelőleg-fizetési kötelezettség terheli.



- ➔ Magánszemélyek
- ➔ Egyéni vállalkozók
- ➔ Társaságok
- ➔ Kiemelt adózók

Tekintse meg megújult SZJA oldalunkat!



Akár mobilon is!



- ➔ ADÓ
- ➔ VÁM
- ➔ BŰNÜGY
- ➔ PÉNZMOSÁS
- ➔ OLAF
- ➔ SZERENCSEJÁTÉK
- ➔ KEKI

SZJA >

Főlap / SZJA. / Mi az Szja?

🕒 2016.01.13.



Mi az szja

A személyi jövedelmet terhelő adó.

Személyi jövedelemadó a magánszemélyeknek kell fizetniük jövedelmük után. Az szja megfizetésével a magánszemélyek alkotmányos kötelezettségüknek megfelelően hozzájárulnak a közherviseléshez.

A személyi jövedelemadó az arányosság és a méltányosság elvén alapul. Célja az állami feladatok ellátásához szükséges adóbevétel biztosítása.

Főszabály szerint a magánszemély minden jövedelme adóköteles. Ettől eltérő rendelkezést csak törvény mondhat ki.

Az adó alapja az adóköteles bevételből a törvény szerint megállapított jövedelem. Az szja mértéke 2016-tól 15%. A 2015-ben szerzett jövedelmek után fizetendő szja 16%.

Határidők

2016. január

H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

KIEMELT TÉMÁK

- EKÁER
- Egységes folyószámla
- Nyomtatványkitöltő programok
- Letöltések - egyéb
- E-bevallás, Java
- Információs füzetek
- Szabályzók

- Közérdekű bejelentés, panasz
- Adóelőleg-nyilatkozatok 2016.
- Személyes adónaptár



Mi az szja



A személyi jövedelmet terhelő adó.

Személyi jövedelemadót a magánszemélyeknek kell fizetniük jövedelmük után. Az szja megfizetésével a magánszemélyek alkotmányos kötelezettségüknek megfelelően hozzájárulnak a közteherviseléshez.

A személyi jövedelemadózás az arányosság és a méltányosság elvén alapul. Célja az állami feladatok ellátásához szükséges adóbevétel biztosítása.

Főszabály szerint a magánszemély minden jövedelme adóköteles. Ettől eltérő rendelkezést csak törvény mondhat ki.

Az adó alapja az adóköteles bevételből a törvény szerint megállapított jövedelem. Az szja mértéke 2016-tól 15%.



Magánszemélyek

Egyéni vállalkozók

Társaságok

Kiemelt adózók

Tekintse meg megújult SZJA oldalunkat!



Akár mobilon is!



ADÓ

VÁM

BÜNYÜGY

PÉNZMOSÁS

OLAF

SZERENCSEJÁTÉK KEKI

SZJA >

Főlap / Adó / Biztosítás, járulék, egészségügyi hozzájárulás

2016.01.05.



KIEMELT TÉMÁK

- EKÁER
- Egységes folyószámla
- Nyomatványkitöltő programok
- Letöltések - egyéb
- E-bevallás, Java
- Információs füzetek

Fizetendő járulékok 2010 - 2016

A fizetendő járulékok megoszlása 2015. január 1-jétől

Biztosított által fizetendő				
egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék				
Nyugdíjjárulék	természetbeni egbirt. járulék	pénzbeli egbirt. járulék	munkaerő-piaci járulék	
10%	4%	3%	1,5%	

2015. január 1-jétől nem kell kordedvezmény-biztosítási járulékot fizetni, tekintettel arra, hogy ettől az időponttól a kordedvezmény rendszere kivezetésre került a Tbj.-ből. Fontos azonban az a szabály, mely szerint az esedékességet követően a 2015. január 1-jét megelőző időszakra kifizetett (juttatott) járulékalapot képező jövedelmekre a 2014. december 31-én hatályos Tbj. 20/A. §-át kell alkalmazni.

Határidők

2016. január						
H	K	Sz	Cs	P	Sz	V
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

- Közérdekű bejelentés, panasz
- Adóelőleg-nyilatkozatok 2016.
- Személyes adómentés

A magyar nyugdíjrendszer felépítése

- Magyarországon a kötelező nyugdíjrendszer – mintegy másfél-évtizedes, átmenetinek minősíthető időszakról eltekintve – egypilléres, felosztó-kirovó finanszírozású társadalombiztosítási nyugdíjrendszerként létezik, amelyet kiegészít az 1993-ban létrejött önkéntes nyugdíjpénztárak rendszere, valamint számos egyéb, nyugdíjcélú megtakarítási forma (üzleti biztosítások, nyugdíj-előtakarékossági számla, stb.)
- 1998-tól 2011-ig a kötelező rendszer része volt a tőkésített magánnyugdíjrendszer. Ez azonban nem működött a várakozásoknak megfelelően, továbbá hosszú távra szólóan rontotta a költségvetési egyensúlyi helyzetet, illetve jelentősen hozzájárult az államadósság felhalmozódásához. A mindezek miatt 2010-2012-ben több lépcsőben végrehajtott intézkedések nyomán a magánpénztári tagok száma a korábbi töredékére zsugorodott és 2012-től a kötelező járulékbefizetések már kizárólag a társadalombiztosítási nyugdíjrendszerbe történnek.
- Ezzel a magánnyugdíj-rendszer kikerült a kötelező nyugdíjbiztosításból. A megmaradt mintegy 70 ezer tag jelenleg önkéntes alapon teljesít tagdíjbefizetést

Fizetési (munkabér) előleg

- Munkabéreelőlegről akkor beszélünk, ha a munkáltató ezt megelőzően teljesít, még esedékessé nem vált bért fizet a munkavállalónak. Előlegnyújtásról bármikor megállapodhatnak a felek.
- Az előlegről szóló megállapodást célszerű írásba foglalni, és ebben pontosan meghatározni az előleg mértékét, a kifizetés idejét és módját, valamint a visszafizetés szabályait, ütemezését.
- Általában a dolgozó nyújtja be az erre vonatkozó írásos kérvényét, és a munkáltató engedélyezi az összeg kifizetését. Többnyire a közvetlen felettesen kívül (javasolja vagy sem az előleg kifizetését) a cég gazdasági vezetője is engedélyezni szokta a hamarabbi bérkifizetést.

Kérdések, feladatok I. rész

1. Hogyan létesíthető munkaviszony?
2. Mit tartalmaz a munkaszerződés?
3. Milyen szabályok vonatkoznak a határozott idejű munkaviszonyra?
4. Mennyi ideig tarthat maximálisan a próbaidő?
5. Mit tartalmaz a munkarend? Ki készíti el?
6. Milyen formákban illeti meg a szabadidő a munkavállalót?
7. Sorolja fel a munkaszüneti napokat!
8. Milyen esetekben jár a dolgozónak pótszabadság?
9. Milyen szabályok vonatkoznak a szabadság kiadására?
10. Mi a teendője a beosztott dolgozónak, ha a vezetőjétől kapott utasítás végrehajtása kárt idézhet elő az üzletnek?

Kérdések, feladatok II. rész

1. Milyen esetekben köteles megtagadni a beosztott a vezetőjétől kapott utasítás végrehajtását?
2. Milyen mértékű kártérítési kötelezettség terheli a munkavállalót a gondatlan és a szándékos károkozás esetén?
3. Kikre vonatkozik a leltárfelelősség?
4. Módosítani kell-e a munkaszerződést béremelés esetén?
5. Mit jelent a felmentési idő? Milyen esetben jár a dolgozónak?
6. Milyen esetben jár végkielégítés a munkavállalónak?
7. Milyen indoka lehet a rendkívüli felmondásnak?
8. Melyik szerv végezhet munkaügyi ellenőrzést?
9. Soroljon fel néhányat a hatósági munkaügyi ellenőrzés területei közül!
10. Készíthet-e fényképet az üzletben a munkaügyi ellenőr?

Kérdések, feladatok III. rész

1. Sorolja fel a munkabér összetevőit!
2. Soroljon fel kötelező pótlékfajtákat!
3. Mi a különbség a prémium és a jutalom között?
4. Mire célszerű kitérni a béralku során?
5. Mi a különbség a bruttó és a nettó munkabér között?
6. Milyen költségeket köteles megtéríteni a munkáltató az alkalmazottainak?
7. Mi a cafeteria rendszer?
8. Milyen előnyei vannak a cafeteria rendszernek a vállalkozás számára?
9. Kiknek az érdekeit képviseli az üzemi tanács?
10. Milyen kapcsolat van a kollektív szerződés és a Munka Törvénykönyve között?