

# Munkajogi ismeretek

Amit a munkaviszonyról a  
munkavállalónak tudni kell.....

# Legfontosabb jogszabályok

- A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Tv.
- A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv.
- A közzszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. tv.
- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. tv.

( A jogszabályok egymáshoz való viszonya! )

# A munkaviszony alanyai- munkavállaló és munkáltató

## 1./ Munkavállaló (természetes személy)

- 16. életévét betöltött személy
  - Kivételek:
    - 15. életévet betöltött nappali tagozatos tanuló, iskolai szünet alatt
    - tanköteles fiatal munkavállaló külön jogszabályban meghatározott tevékenységekre (gyámhatósági engedéllyel)  
(sport, hirdetési, modell, művészeti tev.)
- 18. évet be nem töltött személy munkavégzésre irányuló jogviszonyára MT szabályait kell alkalmazni.

# Munkaviszony alanyai

## 2./ Munkáltató (természetes vagy jogi személy)

Munkáltató az lehet, aki jogképes!!

- A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkáltatói jogokat és kötelelességeket mely szerv vagy személy gyakorolja.
- (mert a munkáltatói jogok, ill. azok egy részének gyakorlása átruházható)

# A szerződés típusa

- A szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállalói érdek csorbítására
- A szerződést - elnevezésétől függetlenül – az összes körülményre tekintettel kell megítélni.

Pl: - a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásaira

- jognyilatkozatokra
  - tényleges munkavégzés jellegére
  - a szerződő felek jogaira és kötelességeire ( MT 102-104.§.)
- 
- Színlelt szerződés következményei
  - Munkaviszony, megbízási jogviszony, vállalkozási jogviszony elhatárolása

# Munkaviszony létesítése

- munkaszerződéssel

- kinevezéssel és annak elfogadásával

- Írásba kell foglalni- ennek elmulasztása miatt 30 napon belül érvénytelenségre hivatkozhat a munkavállaló
- Bármely kérdésben megállapodhatnak, de
  - jogszabállyal
  - kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb szabályt állapít meg.

# Munkaszerződés tartalma

- Kötelező elemei:
  - felek neve, megnevezése, munkaviszony szempontjából lényeges adatai
  - személyi alapbér
  - munkakör
  - munkaviszony tartama
  - munkavégzés helye
  
- De a fentiekén kívül bármely más kérdésben is megállapodhatnak a felek:
  - Pl. munkáltatói érdek védelme a munkaviszony megszűnése után,
    - Munkarend stb.

# Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége

- Munkaszerződés megkötésekor szóban, majd 30 napon belül írásban is.
  - munkarend
  - munkabér elemei
  - bérfizetés napja
  - munkába lépés napja
  - szabadság mértéke
  - felmondási idő stb.
  - változásokról



# Munkaviszony tartalma

## Munkáltatói kötelezettségek

**51. § (1)** A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.

(6) Felhatalmazást kap a Kormány, hogy rendeletben állapítsa meg a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő költségeinek megtérítésére vonatkozó szabályokat.

# Munkaviszony tartalma

## Munkavállalói kötelezettségek

### 52. § (1) A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.

(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.

(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.

(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

# Munkavégzés helye

- Állandó
- Változó

A munkáltató székhelyének, telephelyének változásával összefüggő munkavégzési hely módosulása miatt csak akkor kell munkaszerződést módosítani, ha

- a változás következtében a munkavállaló napi ingázási ideje meghaladja a másfél, egy órát
- vagy a változás személyi, családi, vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel jár.

# Munkaviszony időtartama

- Teljes vagy részmunkaidő

(Eltérő rendelkezés hiányában a munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonyként jön létre.)

- Határozott-határozatlan idő

- (eltérő megállapodás hiányában határozatlan időre jön létre)

- Azonos felek között ismételt határozott időtartamú munkaviszonyt – munkáltatói jogos érdekek hiányában - határozatlannak kell tekinteni, ha a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekeinek csorbítására irányul.

- 5 év

- Tovább-dolgozás....határozatlan idő

# Próbaidő

- Munkaszerződésben - munkaviszony létesítésekor köthető ki.
- Tartama: 30 nap - 3 hónap
- Meghosszabbítása tilos
  
- Probaidő alatt a munkaviszony - bármely fél részéről – azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntethető.

# Munkaviszony megszűnése

- munkavállaló halálával
- munkáltató jogutód nélküli megszűnésével
- határozott idő lejártával

# Munkaviszony megszüntetése

CSAK ÍRÁSBAN ÉRVÉNYES!!!

- közös megegyezéssel
- felmondással
  - (felmentéssel, lemondással Kjt.-ben, Ktv.-ben)
  - felmondási idő (30-90 nap, felmentés a munkavégzés alól)
  - felmondási tilalmak
  - munkáltatónak indokolni kell
    - (Ktv. 30.§. , munkáltató működésével, munkavállaló képességeivel, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő ok)
    - OKSZERŰ és VALÓS
  - határozott idő lejárta előtt is
- azonnali hatályú felmondással
- Csoportos létszámcsökkentés
- Végkielégítés

# Eljárás a munkaviszony megszűnésekor

- Munkavállaló köteles a munkakörét átadni, elszámolni.
- Munkáltató köteles munkabért fizetni, igazolást kiadni

Tartalma:

- személyi adatok
- munkaviszony időtartama
- tartozások, azok jogosultja stb.
- Működési bizonyítvány - munkavállaló kérésére
  - betöltött munkakör
  - munkavállaló munkájának értékelése.



# Munkaviszony jogellenes megszüntetésének következménye

**82. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés *b)* pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

# Munkaviszony jogellenes megszüntetésének következménye

## 83. §

(1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a 65. § (3) bekezdésébe,

c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

# Munkaviszony jogellenes megszüntetésének következménye

**84. §** (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

# Munka és pihenőidő

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

- A teljes napi munkaidő napi nyolc óra
- A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

# Munka és pihenőidő

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

- Általános munkarend
- Kötetlen munkarend
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás
- Vasárnapi és munkaszüneti napon történő munkavégzés
- Munkaközi szünet
- Napi pihenőidő
- Heti pihenőnap

# Munka és pihenőidő

Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

# Munka és pihenőidő

## Ügyelet és készenlét

- A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.
- A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
- A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

# Szabadság

- Alapszabadság: 20 nap, életkor emelkedésével + pótnap
- Pótszabadság különböző jogcímek szerint (gyermek, föld alatti munka, fiatal munkavállaló stb.)
- A szabadság  $\frac{3}{4}$ -vel a munkáltató,  $\frac{1}{4}$ -vel a munkavállaló rendelkezik (15 nappal korábban bejelenteni, kivéve 3 nap.)
- Tárgyévben kell kiadni,  $\frac{1}{4}$  vihető át a következő évre fontos gazdasági érdekből.
- Kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére.
- Pénzben megváltani munkaviszony fennállása alatt nem lehet!!!



# Szabadság

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

Az anya egybefüggő 24 hét **szülési szabadságra** jogosult azzal, hogy ebből két hetet kötelező igénybe venni.

A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - **fizetés nélküli szabadságra** jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. (hozzá tartozó ápolása is, legfeljebb 2 évre)

# A munka díjazása

- Alapbér (minimálbér, garantált bérminimum)
- Bérpótlék (vasárnapi pótlék, műszakpótlék)
- Rendkívüli munka – lehetőség pótlék helyett szabadidőre
- Állásidő – alapbér
- Távolléti díj

# Felelősségi szabályok

**166. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

(2) 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.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

# Felelősségi szabályok

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

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

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

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

# Felelősségi szabályok

**180. §** (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.

(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

# Felelősségi szabályok

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

(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.

(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.

(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

**182. § (1)** A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele

a) a leltáridőszakra 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 leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

# Felelősségi szabályok

## A munkavállalói biztosíték

**189. §** (1) A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az a) pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

(2) A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

(3) A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.

(4) A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha

a) a munkaköre megváltozásával az (1) bekezdésben foglalt feltétel vagy

b) a munkaviszonya megszűnik.

(5) A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére a munkabérből való levonás szabályai szerint használható fel.

# Foglalkoztatási formák

- Munkajogviszony
- Megbízási jogviszony
- Vállalkozási jogviszony
- Közalkalmazotti jogviszony
- Közszolgálati jogviszony



# Speciális foglalkoztatási formák

- Távmunka
- Bedolgozói munkaviszony
- Munkaerő-kölcsönzés
- Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás

## Egyszerűsített foglalkoztatás

- Mezőgazdasági, turisztikai idénymunka
- Alkalmi munka

# Néhány további fontos információ munkaviszonnyal kapcsolatos alapelv

- Egyenlő bánásmód követelménye
- Együttműködési kötelezettség,  
tájékoztatási kötelezettség
- Rendeltetésszerű joggyakorlás (jog  
korlátozás, zaklatás stb.)
- Kézbesítési vélelem

# Munkaügyi kapcsolatok

## **Üzemi tanács, üzemi megbízott**

- A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

# Munkaügyi kapcsolatok

## Szakszervezet

**270. §** (1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

(2) E törvény alkalmazásában

a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

# Munkaügyi kapcsolatok

## Kollektív szerződés

**276. § (1)** Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviseléssel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján – a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

# Kollektív szerződés

**277. § (1)** A kollektív szerződés szabályozhatja

*a)* a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

*b)* a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

# A munkaügyi vita

**285. § (1)** A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltató - az (1) bekezdéstől eltérően - a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

**286. § (1)** A munkajogi igény három év alatt évül el.

# A kollektív munkaügyi vita

**291. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet a közöttük felmerült viták feloldására egyeztető bizottságot (a továbbiakban: bizottság) alakíthat. Az üzemi megállapodás vagy a kollektív szerződés állandó bizottság megalakításáról is rendelkezhet.

(2) A bizottság a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet által azonos számban delegált tagból és független elnökből áll.

**292. § (1)** Az elnök köteles a két fél által delegált tagokkal folyamatosan konzultálni, a tagok álláspontját, az egyeztetés eredményét az egyeztetés befejezésekor írásban összefoglalni.

(2) A bizottság eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.



# A kollektív munkaügyi vita

**293. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

(2) A 236. § (4) bekezdésében és a 263. §-ban foglaltakkal kapcsolatban felmerült vitában döntőbíró dönt. Döntése a felekre kötelező. A felek megállapodásának hiányában a döntőbírót a felek jelöltjei közül sorsolással kell kiválasztani.

(3) A bizottság vagy a döntőbíró eljárásának tartama alatt a felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a megállapodást vagy a döntés végrehajtását megghiúsítaná.

# Társadalombiztosítási jog

## Társadalombiztosítási ellátások

**14. § (1)** A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe.

(2) Egészségbiztosítási ellátások:

a) egészségügyi szolgáltatás;

b) pénzübeli ellátások:

ba) csecsemőgondozási díj,

bb) gyermekgondozási díj,

bc) táppénz;

c) baleseti ellátások:

ca) baleseti egészségügyi szolgáltatás,

cb) baleseti táppénz,

cc) baleseti járadék;

d) megváltozott munkaképességű személyek ellátásai:

da) rokkantsági ellátás,

db) rehabilitációs ellátás.

# Társadalombiztosítási jog

(3) A nyugdíjbiztosítási ellátások:

*a)* társadalombiztosítási saját jogú nyugellátás:

*aa)* öregségi nyugdíj,

*b)* hozzátartozói nyugellátás:

*ba)* özvegyi nyugdíj,

*bb)* árvaellátás,

*bc)* szülői nyugdíj,

*bd)* baleseti hozzátartozói nyugellátások;

# Társadalombiztosítási jog

A társadalombiztosítási ellátások és a munkaerő-piaci célok fedezetére a biztosított természetbeni egészségbiztosítási járulékot, pénzbeli egészségbiztosítási járulékot és munkaerő-piaci járulékot (a továbbiakban együtt: egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék), valamint nyugdíjjárulékot, a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni és társas vállalkozó nyugdíjjárulékot, a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozó, a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozás, valamint a 39. § (2) bekezdésében említett személy egészségügyi szolgáltatási járulékot, az egészségügyi szolgáltatások fedezetére a külön törvényben meghatározott személy egészségügyi hozzájárulást fizet.

# Egészségbiztosítás

- Pénzbeli (csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, táppénz)
- Természetbeli (eü. ellátás: prevenció, szűrés, gyógyítás, rehabilitáció)
  - Teljes, részleges
  - Méltányosság
- Baleseti ellátás: üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén jár. Baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék illeti meg.

# A munkabér adóterhei

A bruttó munkabérek adóterhei két fő csoportba sorolhatók:

- a munkavállalót terhelő adók és járulékok, valamint
- a munkáltatót terhelő adók és hozzájárulások.

A munkavállaló munkabérét terhelő adók és járulékok a következők lehetnek (2019-ben):

- 15 % személyi jövedelemadó (szja),
- 10 % nyugdíjjárulék,
- 8,5 % egészségbiztosítási és munkaerőpiaci járulék (7+1,5)

A munkaadót a bruttó munkabérek után az alábbi adó és hozzájárulás fizetési kötelezettség terheli (2019-ben):

- 19,5 % szociális hozzájárulási adó (szocho),
- 1,5 % szakképzési hozzájárulás.

A fizetendő adók és járulékok – a különböző jogszabályi rendelkezésekben foglalt feltételek esetén- adó-, adóalap, illetve járulékkedvezményekkel csökkenthetőek. (családi adókedvezmény)

Aki nem rendelkezik hivatalos munkaviszonnyal, vagyis nem biztosított, az egészségügyi járulék fizetésére kötelezett. Ez 2019-ben 7.500 Ft.

## **A közszerológáti szférában dolgozókra szintén más előírások érvényesek.**

A közalkalmazottakra a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, a köztisztviselőkre a közszerológáti tisztviselőkről szóló törvény vonatkozik. A köztisztviselőket korábban kormánytisztviselőknak nevezték és a kormánytisztviselőkről szóló törvény, valamint a köztisztviselői törvény volt rájuk nézve érvényes. A járulékok levonása őket is érinti, akárcsak a többi munkavállalót, de a levonások más tételekből állnak össze és másként számítják őket. A közalkalmazottak végzettségük és munkaviszonyban töltött évek alapján kerülnek különböző fizetési kategóriákba, illetve illetménykiegészítésre jogosultak. Az ő munkabérüket illetménynek nevezzük, ami alapilletményre és illetménykiegészítésre osztható. Az illetményt egyedi módon számolják a közszerológáti tisztségviselők esetében. Az erre vonatkozó táblázatok a 2011. évi CXCI. törvény 1. számú rendeletében található. A kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumra ők is jogosultak. Külön táblázatban határozzák meg a középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkező közszerológáti tisztségviselők illetményének kiszámítását, mivel eltérőek esetükben az előrejutás lehetőségei. Aki felsőfokú végzettséggel rendelkezik, hamarabb átkerül egyik fizetési kategóriából a másikba. Pl. egy középfokú végzettségű munkavállaló 2 év alatt lesz gyakornokból előadó, ezzel szemben egy felsőfokú végzettségű 1 év alatt fogalmazó lesz. A kategóriák elnevezése is különbözik, középfokú végzettség esetén előadó és főelőadó, míg felsőfokú végzettség esetén tanácsos és főtanácsos a hivatalos megnevezés. A magasabb címhez tartozó magasabb szorzószámot a törvény melléklete tartalmazza.

# Önfoglalkoztatás

Az elmúlt évtizedekben megerősödött a jogszerű önfoglalkoztatás is. Sok valóságos vállalkozás alakult és működik eredményesen. A vállalkozás működtetése nem csupán rátermettséget, de megfelelő háttérrel is igényel. Bizonyos szempontból könnyebb most vállalkozást indítani, hiszen kiforrott a jogi szabályozás és számtalan vállalkozást segítő szolgáltatás segíti a munkánkat. Viszont ma már sokkal nehezebb piacra jutni, mint 15-20 évvel ezelőtt, illetve sokkal kiélezettebb versenyhelyzetben kell megállniuk a helyüket. Egy vállalkozás elindítása a technikai könnyebbségek ellenére sok megfontolást, tervezést és kockázatvállalást igényel. Ezekhez a beruházásokhoz nincs meg mindenkinek a megfelelő szakmai és pénzügyi háttér. Az önfoglalkoztatásnak azonban léteznek más formái is.



# Önfoglalkoztatás

Egyes feladatok ellátására megfelelő lehet a **megbízási jogviszony**. Ezt a szerződés típust nem a munka törvénykönyve, hanem a polgári törvénykönyv szabályozza. Megbízás keretében az is foglalkoztatható, akinek nincs vállalkozása. A bejelentési és közteher levonási kötelezettség a megbízót terheli. Figyelembe kell azonban venni, hogy a megbízás gondossági kötelem, nem alkalmazható olyan feladatok elvégzésére ahol az eredmény elvárt.

Más esetekben az **alkalmi munka**, vagy a **háztartási munka** jelenthet megoldást. Ezek rugalmasabb munkakapcsolatok, de nehéz önfoglalkoztatásnak tekinteni. A valódi önfoglalkoztatás a vállalkozás. Egy vállalkozás elindítása nem mindig egyszerű feladat. Az adminisztrációs terhek, a vállalkozói számla megnyitása, könyvelő alkalmazása, marketing költség megkívánnak némi tőkét. Azt is figyelembe kell venni, hogy ha a vállalkozást nem többes jogviszonyként, hanem „főállásban” indítjuk közterheket kell fizetnünk akkor is, ha vállalkozásunknak egyáltalán nincs bevétele. Ha valakit készületlenül érint a „vállalkozóvá válás” és nincs állandó jövedelme az nehezen tud eleget tenni ezeknek a feltételeknek.

# Háztartási munka

Háztartási munkáról csak akkor beszélhetünk, ha mind a foglalkoztató, mind az alkalmazott természetes személy. További feltétel, hogy mind a foglalkoztatásnak, mind a munkavégzésnek mentesnek kell lennie mindenféle üzleti céltól. A foglalkoztató a saját, a háztartásában vele együtt élő személyek, illetve közeli hozzátartozóik mindennapi életét megkönnyítő célra vehet igénybe házi segítőt. Így kívül esik a háztartási munka fogalmi körén, ha a munkavégzés a foglalkoztató vagy a háztartásában vele együtt élő személyek, illetve közeli hozzátartozóik üzletszerű tevékenységével összefüggő célt szolgál. Például nem lehet szó háztartási munkáról, ha egy egyéni vállalkozó kozmetikus nemcsak a magánlakását, hanem az annak egy részében kialakított stúdiót is takaríttatja a bejárónőjével. Hasonló feltételrendszer áll fenn a háztartási alkalmazott oldalán is: ő sem végezheti e munkát egyéni vállalkozóként, egyéni cég tagjaként, ilyen tevékenységet folytató társas vállalkozás tagjaként vagy munkavállalójaként.

# Háztartási munka

A törvény meghatározza azokat a segítségnyújtó tevékenységtípusokat, amelyek háztartási munkának minősülhetnek:

- lakás takarítása,
- főzés,
- mosás,
- vasalás,
- gyermekek felügyelete, házi tanítása,
- otthoni gondozás és ápolás,
- házvezetés,
- kertgondozás.

A tevékenységek kimerítő felsorolást alkotnak, azaz nem tekinthető háztartási munkának semmilyen hasonló feladat (pl. háziállatok gondozása vagy felügyelete, istállótakarítás, háztartási célú varrás stb.). Szintén nem tekinthető háztartási munkának, ha az alkalmazott által nyújtott szolgáltatás ellenértékeként a természetes személy foglalkoztató – akár közvetve – mástól juttatásban részesül. Ez az eset például akkor állhat fent, ha valaki az idős, beteg apósa számára úgy szerez gondozót, hogy az após számára ezért külön díjazást fizet.

# Háztartási munka

Ha a foglalkoztatás körülményei megfelelnek a háztartási munka fenti fogalmának, akkor a munkaadónak a NAV felé csupán annyi kötelezettsége van, hogy havi 1000 Ft regisztrációs díj megfizetése mellett egy néhány perc alatt kitölthető, ügyfélkapun beküldhető elektronikus úrlapon vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül be kell jelentenie a foglalkoztatást. A bejelentéshez a foglalkoztató és az alkalmazott adóazonosító jelére, továbbá az alkalmazott TAJ-számára van szükség. Fontos, hogy a bejelentést még a tényleges foglalkoztatás megkezdését megelőzően meg kell tenni (a tényleges foglalkoztatás kezdőnapját is meg kell adni).

A díj összege nem függ attól, hogy az adott hónapban hány napot dolgozik a házi alkalmazott. Az sem mentesít a befizetés alól, ha a házi segítő más családnál is dolgozik, és ott már bejelentették háztartási segítőként, illetve megfizették utána a regisztrációs díjat.

A bejelentés legnagyobb előnye, hogy a háztartási munka oly módon tartozhat a legális foglalkoztatás keretei közé, hogy nem keletkezik utána sem egyéb bejelentési, bevallási, sem adó- vagy járulékfizetési kötelezettség. Vagyis a foglalkoztatónak a havi 1000 Ft regisztrációs díjon és az alkalmazottnak kifizetett díjon kívül általában más anyagi teherrel nem kell számolnia.

# Háztartási munka

A házi segítőnek az e tevékenységből származó jövedelme adórendszeren kívüli keresetnek minősül, amely tekintetében szintén nem kell adót, járulékot fizetnie, továbbá azt nem kell feltüntetnie az szja-bevallásában. Ez a kedvezmény még akkor is megilleti, ha a foglalkoztató nem teljesítené a bejelentési kötelezettségét, hiszen a segítő nem feltétlenül tudja rávenni a foglalkoztatót a bejelentésre, és ezt helyette nem teheti meg. Ugyanakkor a segítő számára a háztartási munka nem eredményez biztosítotti státuszt társadalombiztosítási értelemben, tehát a házi segítőként való munkavégzés nem jogosít egészségbiztosítási ellátásokra, és nem is minősül nyugdíjszerző időnek.

# Alkalmi munka

Típusát tekintve az alkalmi munka az **egyszerűsített foglalkoztatási viszony** keretein belül jön létre. Ez a forma magába foglalja:

- az alkalmi munkát,
- a mezőgazdasági idénymunkát,
- turisztikai idénymunkát,
- filmipari statiszta munkát.

# Alkalmi munka

Avagy, mikor vállalhatsz alkalmi munkát, egyáltalán mi számít annak? És mikor alakul ki közted és a munkaadó közt alkalmi munkára irányuló viszony? A válasz az előbbi két kérdésre, akkor, ha az adott munkáltató foglalkoztatásában végzel munkát:

- legfeljebb **5 egymást követő naptári napon**,
- legfeljebb **15 munkanapon** egy naptári **hónapon** belül,
- legfeljebb **90 munkanapon** egy naptári **éven** belül.

**Filmipari statisztálás esetén** (3711-es FEOR számú) a napi jövedelem legfeljebb **12 000 Ft** lehet, **mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén: 1 év alatt maximum 120 naptári napot** foglalkoztathat.

# Alkalmi munka

***Az egyszerűsített foglalkoztatás egy bizonyos mentesített keretösszegig adómentes.***

Ez a keretösszeg 2019-ben, azok számára, akik minimálbér alapján dolgoznak (tehát: az alapján, de nem feltétlen annyit keresnek), **napi 8918 forint**, garantált bérminimum szerint dolgozóknál – azaz, akik legalább középfokú szakképzettséget igénylő munkakört látnak el – pedig 11.661 forint. Akinek az egy napra jutó jövedelme meghaladja az említett összegeket, annak **személyi jövedelemadót kell fizetnie**, és fel kell tüntetnie az **alkalmi munkából származó jövedelmét adóbevallásban**. Arra ügyelni kell, hogy a megszerzett jövedelem összegébe **a bérpótlékok is beszámítanak**.



# Alkalmi munka

A keretösszeg meghaladása után is csupán az **SZJA fizetése terheli** az alkalmi munkavállalót: nyugdíjjárulék, munkaerőpiaci-járulék, és egészségbiztosítási-járulék valamint egészségügyi hozzájárulás fizetésére **nem lesz köteleles**. Ez egyben azt is magában hordozza, hogy **nem lesz biztosított**, azaz, nem élhet társadalombiztosításokkal – **jogosultak** ugyanakkor **baleseti egészségügyi szolgáltatásra, nyugellátásra, valamint álláskeresési ellátásra**.

# Alkalmi munka

Az **egyszerűsített foglalkoztatási formák** során – így az **alkalmi munka** esetében is – a fizetés legtöbbször órabéres rendszerben működik. Mivel az alkalmi munka egyik fő különbsége a munkaviszonyhoz képest az, hogy a munkaidő nem fix, hanem rendszertelen, változó, vagy megbeszélés szerint alakul, emiatt lesz átláthatóbb és nyomon követhetőbb, ha a ledolgozott órák után történik a bér felszámolása (napi, esetleg havi rendszer félreértésekre, pontatlanságokra adhat okot).

***A minimálbér alkalmi munka esetén a havi minimálbér órára átszámolt értékének 85%-a. Ez 2019-ben bruttó 728 Ft/óra.***

**A garantált bérminimum (87%-a) hasonlóan számolva – szakképzettséget igénylő munkáknál – bruttó 975 Ft/óra.**

# Alkalmi munka

Az órabéren felül az **egyszerűsített foglalkozásban dolgozó alkalmi munkást megilleti még:**

- **15%-os éjjeli műszak pótlék**, amennyiben a munkavégzés legalább egy órája éjjel 22 óra és reggel 6 óra között van.
- **50% túlóra pótlék**, ha napi 8 óra felett alakul a ledolgozott órák száma – kivéve, ha a többnapos munkavégzés esetén egyenlőtlen a munkaidő,
  - például: első nap 12 órát dolgozik a munkavállaló, közvetlen utána lévő napon pedig 4 órát.
- **50% vasárnapi pótlék** azoknak a munkavállalóknak, akik több műszakban, készenléti jellegű munkakörben, vagy turizmussal, vendéglátással, kereskedelemmel foglalkoznak vasárnapi napon.

Az előző pontban említettekhez hasonló esetekben **100%-os pótlék jár ünnepnapokon** ledolgozott órák után.

Viszont **szabadság, betegszabadság, illetve táppénz nem illeti meg a foglalkoztatottat** a Munka törvénykönyve szerint.

# Önkéntes munka

Ha van olyan társadalmi ügy, ami szívünknek kedves, és szeretnénk új tapasztalatokat szerezni, tudásunkat a jó ügy érdekében kamatoztatni, akkor ennek egy kézenfekvő és gyakorlati formája lehet, ha valamelyik civil szervezetnél vállalunk szabadidőnk terhére önkéntes munkát.

A civil szervezetek életében sokszor máshogy történik a munkaerő szervezése és felhasználása, mint a for-profit szektorban, vagy akár a közszférában. A civil szervezetek a legtöbb esetben sokkal kisebb költségvetésből gazdálkodnak, mint más szektorok képviselői, és az egyes munkák elvégzése is sokszor inkább projektekhez, egy-egy adott eseményhez kötött, és mint ilyen, a díjazása is máshogy rendeződik.

# Önkéntes munka

Egy-egy alapítvány, vagy egyesület életében **nélkülözhetetlen segítséget jelenthet az önkéntes munkavégzés** keretében vállalt segítő tevékenység, hiszen így ezek a szervezetek lényegesen kisebb forrásból juthatnak hozzá olyan szakértői munkához, melynek megfizetésére máshogy nem lenne alkalmuk, vagy egy-egy akció, projekt érdekében annyi embert, olyan tömeget kell megmozgatniuk, amennyit nem áll módjukban megbízni.

# Önkéntes munka

**Az önkéntesség számos előnnyel jár a munkaerő-piacon való mobilitás szempontjából is.** A fiatalok, iskoláskorúak számára előnyös lehet, ha korán megtanulják a közösségi részvétel jelentőségét, szabályait, de az iskola (elsősorban a felsőoktatás) mellett végzett önkéntes munka, mint gyakorlat, tapasztalat később befolyásolhatja az álláskeresés sikerét is. Az önkéntes munka segítheti a munkaerő-piacról kiszorult (például korábban gyermeket nevelő nők) visszatérését is, de sokat jelenthet a passzivitásba kényszerült idősek, nyugdíjasoknak is, akik tovább kamatozathatják megnövekedett szabadidejükben a sok év alatt felhalmozott tapasztalatot, szakértelmet.

Ugyanakkor az önkéntes munka segítheti a már aktív munkavállalókat is abban, hogy részt vehessenek a társadalmi felelősségvállalásban maguk is, erre jók például a vállalati önkéntes programok.

# Önkéntes munka

**Közérdekű önkéntes** (tehát a törvényben rögzített feltételeknek megfelelő) tevékenységet gyakorlatilag **minden 10. életévét betöltött magyar állampolgár** végezhet. Még korlátozottan cselekvőképesek is. Életkortól és cselekvőképességtől függően változik, hogy ki mennyi munkát, és milyen körülmények között végezhet.

# Önkéntes munka

A civil szervezet és az önkéntes szóban megállapodtak a közös munkavégzés mikéntjéről és feltételeiről, köthetnek egymással szerződést. Ez nem minden esetben kötelező, de hasznos lehet.

Van olyan önkéntes munka, amihez bizonyos képesítések és/vagy egészségügyi alkalmasság szükséges, illetve egy speciális képzésen kell részt venni a munkavégzés megkezdése előtt. A fogadó szervezet ezt a képzést, mint ahogy a munkavégzéshez szükséges egyéb kereteket is biztosítja az önkéntes számára.



# Önkéntes munka

Az önkéntes a munkavégzéséért hagyományos értelemben ellenszolgáltatást nem kap, de a törvény értelmében a civil szervezetnek lehetősége van egyrészt a munka során felmerülő költségeket (pl.: telefon, utazás) megtéríteni, vagy akár csekély összegű jutalmat is adni.

# Östermelői jogviszony

**Mezőgazdasági östermelőnek** minősül az a 16. életévét betöltött, nem egyéni vállalkozó magánszemély, aki a saját gazdaságában a meghatározott termékek előállítására irányuló tevékenységet folytat, és ennek igazolására östermelői igazolvánnyal rendelkezik, ideértve az Európai Unió Közös Agrárpolitikája magyarországi végrehajtásában, illetve a nemzeti agrártámogatási rendszerben érintett ügyfelekkel összefüggő ügyfélregiszter létrehozásáról és az ezzel kapcsolatos nyilvántartásba vételről szóló kormányrendelet szerint nyilvántartott mezőgazdasági termelő magánszemélyt, valamint a termőföldről szóló törvény szerint családi gazdálkodónak minősülő magánszemélyt és e magánszemélynek a családi gazdaságban nem foglalkoztatottként közreműködő családtagját is.

# Östermelői jogviszony

a) Saját gazdaság alatt a termelést ténylegesen végző magánszemély rendelkezési jogosultságát kell érteni az eszközei (ideértve a bérelt eszközöket is), a termelés szervezése és - a vetőmag-bértermelés, a bérnevelés, a bérhizlalás és a kihelyezett állat tartása esetének kivételével - a termelés eredményének felhasználása felett.

b) Östermelői igazolvány az östermelői tevékenységből származó bevételek nyilvántartására alkalmas, hitelesített, kormányrendelet által előírt eljárási rendben kiadott, illetve érvényesített igazolvány, amely tartalmazza

- a mezőgazdasági östermelő azonosító adatait;
- az adókötelezettség teljesítéséhez szükséges egyéb, a kormányrendeletben meghatározott adatokat.

A mezőgazdasági östermelői tevékenység kezdetének az östermelői igazolványban feltüntetett időpontot kell tekinteni.

# Őstermelői jogviszony

c) Vetőmag-bértermelés, bérnevelés, bérhizlalás, kihelyezett állattartás esetén őstermelői tevékenységből származó bevétel a termék vagy állat teljes átvételi (bruttó) ára azzal, hogy a jövedelem megállapításakor a termék vagy állat kihelyezési értéke költségként érvényesíthető.

# Östermelői jogviszony

Családi gazdaság a legfeljebb 300 hektár nagyságú termőföld (ideértve a mező-, erdőgazdasági művelés alatt álló belterületi földet is) tulajdonával, illetőleg haszonbérletével, használatával rendelkező gazdálkodó család valamennyi termőföldje, az ahhoz tartozó leltárban megjelölt ingatlan és ingó vagyontárgyak (épület, építmény, mezőgazdasági berendezés, felszerelés, gép, állatállomány, készlet stb.) hasznosításával, legalább egy családtag teljes foglalkoztatásán és a többi családtag közreműködésén alapuló gazdálkodási forma.

# Östermelői jogviszony

Családi gazdálkodó a Mezőgazdasági Szakigazgatási Hivatalnak a családi gazdaság központja szerinti illetékes területi szervénél nyilvántartásba bejegyzett azon személy, aki

1. a családi gazdaság vezetőjeként annak tevékenységi körében jogokat szerezhets és kötelezettségeket vállalhat,
2. élethivatásszerűen mezőgazdasági, illetve mezőgazdasági és kiegészítő tevékenységet folytat,
3. mezőgazdasági vagy erdészeti szakirányú képzettséggel rendelkezik vagy ennek hiányában igazolja, hogy legalább 3 éve folytatja a mezőgazdasági, illetve mezőgazdasági és kiegészítő tevékenységét és ebből árbevétele származott,
4. legalább 3 év óta a bejelentett állandó lakhelye a családi gazdaság központjaként megjelölt településen van.

# Östermelői jogviszony

A gazdálkodó család tagjai: a családi gazdálkodó, annak házastársa, élettársa, kiskorú gyermeke, unokája, valamint a gazdálkodó család tagjaként bejelentkezett nagykorú gyermeke, szülője; gyermekén az örökbe fogadott, a mostoha és a nevelt gyermeket is érteni kell.

Az a mezőgazdasági östermelő, akinek az e tevékenységéből az adóévben megszerzett bevétele a 8 millió forintot nem haladja meg, mezőgazdasági kistermelőnek minősül.

# Östermelői jogviszony

A mezőgazdasági őstermelő jövedelmét az önálló tevékenységből származó jövedelem meghatározására vonatkozó szabályok alapján állapítja meg. Költségei elszámolására tételes elszámolást vagy a 10 százalékos költséghányad alkalmazását választhatja. A mezőgazdasági kistermelő átalányadózást választhat.

Ha a mezőgazdasági őstermelő e tevékenységből származó bevétele az évi 600 ezer forintot nem haladja meg, ezen bevételéből jövedelmet nem kell figyelembe vennie, bevétele adómentesnek minősül.

A tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági kistermelő (őstermelői tevékenységből származó bevétele az adóévben nem haladja meg a 8 millió forintot) igazolt költségein felül bevételének 40 százalékát kistermelői költségátalány címén igazolás nélkül elszámolhatja.



**Köszönöm a figyelmet!**

**Jó munkát kívánok!**

