



MUNKAJOG

11. évfolyam

A munkajogi szabályozás eszközei

- **1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről**
- **Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény**
- **Munkarendről szóló rendeletek – munkaszüneti napokkal kapcsolatban**
- **Kollektív szerződés**

Munkaviszony létesítése I.

- **72. §** Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki tizenhatodik életévét betöltötte.
 - a munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.
 - a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt.
 - a tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

Munkaviszony létesítése II.

- **76. §** A munkaviszony - ha törvény másként nem rendelkezik - munkaszerződéssel jön létre.

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

- **79. §** A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - határozatlan időtartamra jön létre.
 - a határozott időre szóló munkaviszony időtartama az öt évet nem haladhatja meg.
 - a határozott idejű munkaviszony 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
- Munkaviszony kezdetét
- Teljes vagy részmunkaidő
- Munkaviszony időtartamát
- A munkavállaló személyi alapbérét
- A munkavégzés helyét
- A munkavállaló munkakörét

Munkaviszony létesítése IV.

A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

- a) az irányadó munkarendről,
- b) a munkabér egyéb elemeiről,
- c) a bérfizetés napjáról,
- d) a munkába lépés napjáról,
- e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának,
- f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- h) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg üzemi tanács

Munkaviszony létesítése V.

- **81. §** A munkaszerződésben, a munkaviszony létesítésekor **próbaidő** is kiköthető.
 - A **próbaidő tartama harminc nap**. Kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő **meghosszabbítása tilos**, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
 - A próbaidő alatt a **munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti**.
- 82. §** A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja.



A munkaviszony megszűnése

- **86. §** A munkaviszony megszűnik:
 - a) a munkavállaló halálával, nyugdíjazással
 - b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
 - c) a határozott idő lejártával,

A munkaviszony megszüntetése

- **87. §** A munkaviszony megszüntethető:
 - a) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
 - b) rendes felmondással;
 - c) rendkívüli felmondással;
 - d) azonnali hatállyal a próbaidő alatt;

A munkaviszony megszüntetése II.

b) rendes felmondással;

A **munkáltató** köteles felmondását megindokolni. Az oknak világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát a munkáltatónak kell bizonyítania.

90. § A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt:

a) a betegség miatti keresőképtelenség,

b) a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,

c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság

d) a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak - a gyermek hároméves koráig terjedő,

f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak a behívóparancs, kézhezvételétől számított időben

A munkaviszony megszüntetése III.

b) rendes felmondással;

A munkavállaló a rendes felmondását írásban kell benyújtania és a felmondási időt le kell dolgozni.

92. § A felmondási idő legalább harminc nap, az egy évet azonban nem haladhatja meg;

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.

93. § A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni. Ennek mértéke a felmondási idő fele.

A munkaviszony megszüntetése IV.

c) rendkívüli felmondással;

96. § A munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt **rendkívüli felmondással** megszüntetheti, ha a másik fél:

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

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

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

Eljárás a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetében I.

97. § A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre 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.

99. § A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles **működési bizonyítványt** adni.

Végkielégítés

95. § A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató **rendes felmondása** vagy **jogutód nélküli megszűnése** következtében szűnik meg.

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: hathavi

átlagkereset összege

A munkáltató és munkavállaló kötelességei

102. § 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 munkáltató és munkavállaló kötelességei

103. § 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,
- e) a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni.

A munkavégzés keretei

107. § Mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól:

- a) amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti;
- b) közeli hozzátartozója halálakor, legalább két munkanapon át;
- c) ha keresőképtelen beteg;
- d) a kötelező orvosi vizsgálat teljes időtartamára;
- e) amíg önkéntes tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el;
- f) a véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára;
- g) ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni.

A munkaidő és a pihenőidő

117/B. § A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, heti negyven óra.

Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása rövidebb teljes munkaidőt is előírhat.

A teljes munkaidő mértéke - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét, legfeljebb heti hatvan órára emelhető, ha a munkavállaló:

- a) készenléti jellegű munkakört lát el;
- b) a munkáltató, illetve a tulajdonos közeli hozzátartozója

A munkaidő és a pihenőidő

- 120. §** A munkaidő a munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható
- 122. §** Ha a napi munkaidő időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után legalább húsz perc, legfeljebb egy óra munkaközi szünetet kell biztosítani.
- 123. §** A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

A munkaidő és a pihenőidő

124. § A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie.

125. § Munkaszüneti napon a munkavállaló csak

a) a megszakítás nélküli munkarendben,

b) a rendeltetése folytán e napon is működő munkakörben foglalkoztatható

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

Szabadság, betegszabadság, munkaidő-kedvezmény

131. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Mely, a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégyszáz;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

Szabadság, betegszabadság, munkaidő-kedvezmény

132. § A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap **pótszabadság** jár, míg a tizennyolcadik életévét betölti.

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 illeti meg

A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés az eddigieken túl egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

Szabadság, betegszabadság, munkaidő-kedvezmény

137. § A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.

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

138. § Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult.

Kártérítési felelősség

166. § A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.

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

167. § Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg.

168. § Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

Kártérítési felelősség

170/A. § A leltárhiányért való felelősség feltétele:

- a) 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.

170. § A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik.

Kártérítési felelősség

170/C. § A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány teljes összegéért felel.

Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb hat havi átlagkeresete mértékéig felel.

174. § A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel.

A munka díjazása

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

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

A NGM közleménye alapján 2012. január 1-től a kötelezően alkalmazandó **minimum személyi alapbér** 93.000,- Ft/hó, a **garantált bérminimum** (szakképzettséghez kötött) 108.000,- 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

Bérformák

időbér	teljesítménybér
alapja a ledolgozott idő. Nem ösztönöz többlet- teljesítményre.	alapja a végzett teljesítmény
olyan munkaformáknál célszerű alkalmazni, ahol a minőség, precizitás fontosabb követelmény mint a mennyiség és a gyorsaság	olyan munkaformáknál célszerű alkalmazni, ahol a mennyiség és a gyorsaság számít.
fajtái: - órabér - havibér	mutatói 1.teljesítmény I. = előáll. menny./ idő 2.teljesítmény II. = előáll. ért./ idő 3.telj. fak. = tényleges telj./(átl.telj.) * 100
	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.

A munkavállalói jogok védelme, kollektivitás

- **Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács**

kormány – munkáltató – munkavállaló

- **Szakszervezetek**

A munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek védelme - munkáltató

- **Üzemi tanács**

Ahol a munkavállalók létszáma meghaladja az ötvenet

- **Üzemi megbízott**

Az alkalmazotti létszám tizenöt és ötven között van

Nyilvántartási és bejelentési kötelezettségek

■ NAV

- SZJA
- Munkaerő piaci járulék
- Szakképzési hozzájárulás

Igazolások:

- jövedelem igazolás – jan. 31-ig
- munkaviszony megszűnéskor igazolás
- végkielégítés kifizetéskor igazolás
- kedvezményekre jogosító igazolás

Adatszolgáltatási kötelezettség – jan. vagy márc. 31-ig

Nyilvántartási és bejelentési kötelezettségek

- **OEP** (Országos Egészségbiztosítási Pénztár)
- **ONYF** (Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság)
 - Biztosítottak adatait kezelni
 - Igazolásokat kiadni
 - NYENYI lapot vezetni
- **NFSZ** (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat)
 - EMMA

A jelentési kötelezettség egyablakossá változott.
A NAV részére kell lejelenteni az adatokat.