

# Munkajog

2024. ŐSZ

Schubauer Petra

# Jogszabályok

Alaptörvény

Munka Törvénykönyve 2012. évi I. törvény

Munkavédelmi törvény 1993. évi XCIII. Törvény

Munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. Törvény

39/2010. (II. 26.) Korm. Rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről

+ bírói gyakorlat

+ uniós jogszabályok

Stb.

# Munkaviszony alanyai

32. § A munkaviszony alanyai a **munkáltató és a munkavállaló**.

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

34. § (1) **Munkavállaló** az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

(2) Munkavállaló az lehet, aki a **tizenhatodik életévét betöltötte**. Ettől eltérően munkavállaló lehet - az **iskolai szünet alatt** - az a **tizenötödik életévét betöltött** tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

(3)\* A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott **kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység** keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

# Munkaviszony keletkezése

A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre.

A munkaszerződést **írásba** kell foglalni.

# Munkaszerződés tartalma

Munkaszerződés = olyan megállapodás, amiben meg kell határozni a konkrét munkakört és az alpbért.

Minden mást is bele lehet foglalni a munkaszerződésbe, de ami nincs benne, annál az Mt. a vonatkozó szabály (például: próbaidő, munkaidő, munkarend, munkaviszony tartama, munkavégzés helye, stb.)

# Munkaszerződés tartalma

A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a **munkavállaló alapbérében és munkakörében.**

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - **határozatlan időre** jön létre.

Eltérő megállapodás hiányában **munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.**

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - **általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.**

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb **három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek** ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

# Írásbeli tájékoztatási kötelezettség

46. §\* (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

- a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,
- c) a munkahelyről,
- d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
- e) a napi munkaidő tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),
- f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- g) az alpbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- h) a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

(2) Nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség olyan munkafeltételről, amelyben a felek írásban kifejezetten megállapodtak.

# Munkaviszony kezdete

A munkaviszony kezdetének napja - eltérő megállapodás hiányában - a **munkaszerződés megkötését követő nap.**

A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná.

→ a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan **lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenne vagy aránytalan sérelemmel járna.-**

Példa: autóbalesetet szenved, aminek következtében lebénul és emiatt a pincéri munkát nem tudja ellátni a munkavállaló

Példa: munkavállalónak vidékre kell költöznie beteg családtagját ápolni, aránytalan sérelem lenne minden nap több órát utaznia a fővárosba és emiatt nem tudná ellátni a munkáját



# Általános magatartási követelmények - Alapelvek

# Általános magatartási követelmények

Alapelvek funkciója: zsinórmértéket ad a jogalkalmazás, illetve a bíróságok számára

Az alapelvek határozzák meg azokat az alapvető magatartási követelményeket, amelyeknek a feleknek eleget kell tenni

„gumiszabályok”, hogy a legtöbb életviszony szabályozására alkalmasak legyenek → pl. tisztességes magatartás követelménye, mi a tisztességes? Ez helyzetről helyzetre változhat.

**6. § (1)**–A munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.

(2)- A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

**7. §<sup>\*</sup>** (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

**8. § (1)** A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

# Egyenlő bánásmód követelménye

12. § (1) A munkaviszonnal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az **elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat** kell figyelembe venni.

# Egyenlő bánásmód követelménye

Negatív diszkrimináció: valamilyen védett tulajdonság (pl. nem, bőrszín, vallási hovatartozás, szülői státusz, szexuális irányultság, stb.) alapján egy adott személy hátrányos megkülönböztetése a vele azonos jellemző bíró személyekkel szemben → pl. kismamát nem veszik fel munkavállalónak azért, mert „további szülés várható veszélye fennáll”

További példa: nők kevesebb bért kapnak az azonosan elvégzett munkáért

# Munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei

1

6



# Munkáltató kötelezettségei

A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint **foglalkoztatni**.

**A munkáltató köteles a munkavállaló részére**

- a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,**
- b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket - eltérő megállapodás hiányában - biztosítani.**

**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**.

# Munkavállaló kötelezettségei

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.  
→ **borravaló!** Ha a munkáltató hozzájárul, akkor illeti csak meg a munkavállalót.

# Utasítás megtagadása

A munkavállaló **köteles** megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló **megtagadhatja** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

# Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

**55. § (1)** A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) <sup>\*</sup> keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,
- b) <sup>\*</sup> a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- c) <sup>\*</sup> a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- e) a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- j) <sup>\*</sup> a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,
- k) <sup>\*</sup> a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- l) <sup>\*</sup> a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy
- m) <sup>\*</sup> munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott időre.

# Munkajogi szankciók

# Munkajogi szankciók

Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért

56. § (1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával **arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.**

(2) \* Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, **amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti.** A **vagyonhi hátrányt megállapító jogkövetkezmény** összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – **egyhavi alapbére összegét.**

(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.

(5) A hátrányos **jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.**

# Munkajogi szankciók

- Szóbeli figyelmeztetés
- Írásbeli figyelmeztetés
- (megrovás)
- más munkakörbe vagy más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
- munkabért érintő vagyoni hátrány,
- kizárás juttatásból/kedvezményből (pl. prémium, többletszabadság),
- előmenetelben visszavetés
- Munkaviszony megszüntetése végső soron

# Teljesítményértékelés

értékelés objektív kritériumokon alapuljon, s összhangban legyen a vállalat üzleti tervével

A rendszernek átláthatónak és következetesnek kell lennie, hogy minden munkavállaló egyenlő elbírálásban részesüljön. Továbbá alapvető elvárás, hogy az alkalmazottak pontosan ismerjék a velük szemben támasztott követelményeket, s az értékelés során vegyük figyelembe az egyéni körülményeket és a munkakörnyezet sajátosságait.



# Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelési folyamat során érdemes több tényezőt is figyelembe venni, úgy mint:

- a munkaidő betartását,
- az elvégzett feladatok mennyiségét és minőségét,
- az egyéni hozzáállást és a munkamorált,
- az ügyfelek elégedettségét,
- az innovatív hozzáállást,
- valamint a csapatmunkában való részvételt.

# Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelésről szóló beszélgetés során a munkavállaló és a munkáltató közösen áttekinti az adott időszak eredményeit, sikereit és nehézségeit.

A munkavállalónak lehetőséget kell adni, hogy kifejthesse véleményét és megfogalmazhassa az egyéb, munkával kapcsolatos kérdéseit is.

# Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

2

7

19 November 2024

# Megszűnés vs megszüntetés

	Oka	Ki kezdeményezheti?	Kell jognyilatkozat papírróla?
Megszűnés	Feleken kívül álló külső esemény vagy objektív jogi tény  Pl. határozott idő lejárta, munkavállaló halála, munkáltató jogutód nélküli megszűnése	Nem kell, nem is lehet kezdeményezni	Nem
Megszüntetés	Valamelyik, vagy mindkét fél akarata	Munkáltató vagy munkavállaló	igen

# „RENDES” FELMONDÁS

Felmondó fél	Határozott idejű szerződés	Határozatlan idejű szerződés
munkáltató	<ul style="list-style-type: none"> <li>• a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy</li> <li>• a munkavállaló képességére alapított okból vagy</li> <li>• ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,</li> <li>• képességével vagy</li> <li>• a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.</li> </ul>
munkavállaló	indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna	Nincs szükség indoklásra

# Felmondás – felmondási tilalmak

(3)\* A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) az apasági szabadság,

d) a szülői szabadság,

e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,

g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, és

h) súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanaprátartama alatt.

# Felmondási idő

**68. §** (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

**69. §** (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

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.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.\*

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

**70. §** (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.



# Végkielégítés

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

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) munkáltató személyében bekövetkező változás alapján szűnik meg.

Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

# AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS

Felmondó fél	Határozott idejű szerződés	Határozatlan idejű szerződés
Munkáltató	<p>a) próbaidő alatt,</p> <p>b) indoklás nélkül, ebben az a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.</p> <p>c) indoklással:  Másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p>	<p>a) Próbaidő alatt indoklás nélküli</p> <p>b) Indoklással:  Másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p>
munkavállaló	<p>a) Próbaidő alatt indoklás nélkül</p> <p>b) Indoklással:  Másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p>	<p>a) Próbaidő alatt indoklás nélkül</p> <p>b) Indoklással:  Másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.</p>

# Azonnali hatályú felmondás

**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.

(2) 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. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

→ Szubjektív határidő 15 nap, objektív határidő 1 év

**79. § (1)** Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

*a)* a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,

*b)* a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt. → ebben az a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

# Közös megegyezéssel történő megszüntetés

A felek közös akarata szerinti munkaviszony-megszüntetés

Határozott és határozatlan idejűt is meg lehet szüntetni vele

Munkaviszony vége lehet azonnali, vagy jövőbeli időpont is lehet, felek megállapodásától függ

Amire nem tér ki a közös, azt a munkaszerződés és egyéb megállapodások szabályozzák

Jogorvoslati tájékoztatás nem kell bele

Támadható a közös, ha

- ☒nem a munkáltatói jogkör gyakorlója jegyzi, és a jogkör gyakorlója ezt utólag nem hagyja jóvá;
- ☒az alakszerűség követelményeinek nem tesznek eleget a felek;
- ☒a megállapodás munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jön létre; (például: azért közöst ajánl fel a munkáltató, hogy "rendes" felmondás esetén ne kelljen végkielégítést fizetni)
- ☒az általános magatartási szabályok megsértésével kötik meg a megegyezést (például ha a munkáltató a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalótól azonnali döntést vár el).

# Eljárás a munkaviszony megszüntetése esetén

A munkavállaló kötelessége:

- munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és
- a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

Munkáltató kötelessége:

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. (apasági szabadságról, szülői szabadságról is)

# MUNKA DÍJAZÁSA

# A munka díjazása

Munkabér elemei:

- alapbér → időbér főszabály szerint
- teljesítménybér
- bérpótlékok
- béren kívüli juttatások (pl. céges autó, céges telefon, benzinkártya, dolgozói kedvezmények, stb.)
- jutalék

Stb.



# Alapbér

Alapbérként legkisebb mértéke meghatározott jogszabályban  
Az alapbért időbérben kell megállapítani.

# Minimálbér, garantált bérminimum

Felhatalmazást kap a Kormány, hogy

*a)* a kötelező legkisebb munkabér és

*b)* a garantált bérminimum

összegét és hatályát - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - rendeletben állapítsa meg.

A kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum összegét naptári évenként felül kell vizsgálni.-

→ 2024-ben: 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet

# Minimálbér, garantált bérminimum

(minimálbér) 2024. január 1-től:

- **havibér alkalmazása esetén 266.800 Ft**
- hetibér alkalmazása esetén 61 340Ft
- napibér alkalmazása esetén 12 270Ft
- órabér alkalmazása esetén 1534Ft

A legalább középfokú iskolai végzettséget/szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló **garantált bérminimum** 2024. január 1-től:

- **havibér alkalmazása esetén 326 000 Ft**
- hetibér alkalmazása esetén 74 950
- napibér alkalmazása esetén 14 990Ft
- órabér alkalmazása esetén 1874 Ft

# Bérpótlék

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alpbére.

- Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,
- A munkavállalót **munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz** százalék bérpótlék illeti meg.
- A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén **harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék)** jár. A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

# Bérpótlék

→ - **éjszakai munkavégzés** esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, **tizenöt százalék** bérpótlék jár.

→ A munkavállalónak **ötven százalék** bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár a rendkívüli munkaidőben. A munkaidő-beosztás szerinti **heti pihenőnapra** (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén **száz százalék bérpótlék** jár. A bérpótlék mértéke **ötven százalék**, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

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

# Díjazás munkavégzés hiányában

A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - **alpbér** illeti meg.

A munkavállalót **távolléti díj** illeti meg: (A távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alpbér, valamint az utolsó hat naptári hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.)

a) a szabadság tartamára,

b) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra, a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára, hozzátartozója halálakor két munkanapra, általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

c) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, ha tanúként hallgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

→ bérpótlék is megilleti a munkavállalót ezekben az esetekben

# Munkabér védelme

→ A munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni. A munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

→ A munkavállaló részére járó munkabért - eltérő megállapodás hiányában - utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. → A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.

→ A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni. A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetében, ha a részére járó munkabér vagy annak része alapjául szolgáló eredmény csak egy hónapnál hosszabb idő múlva állapítható meg, a munkabért ennek megfelelő időpontban kell kifizetni. Az alpbér felének megfelelő összegű előleget - legalább havonta - fizetni kell.

→ A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni. A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.

→ A munkabér kifizetése - a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

# Munkabér védelme

- A munkabért, ha a bérfizetési nap heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) vagy munkaszüneti napra esik, legkésőbb az ezt megelőző munkanapon kell kifizetni.
- A munkabért a munkavállaló munkahelyén vagy a munkáltató telephelyén munkaidőben kell kifizetni. Szórakozóhelyen munkabér csak az ott dolgozóknak fizethető ki.
- A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy - a levonásmentes munkabérrészig - végrehajtható határozat alapján van helye.
- A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.



Köszönöm a figyelmet!