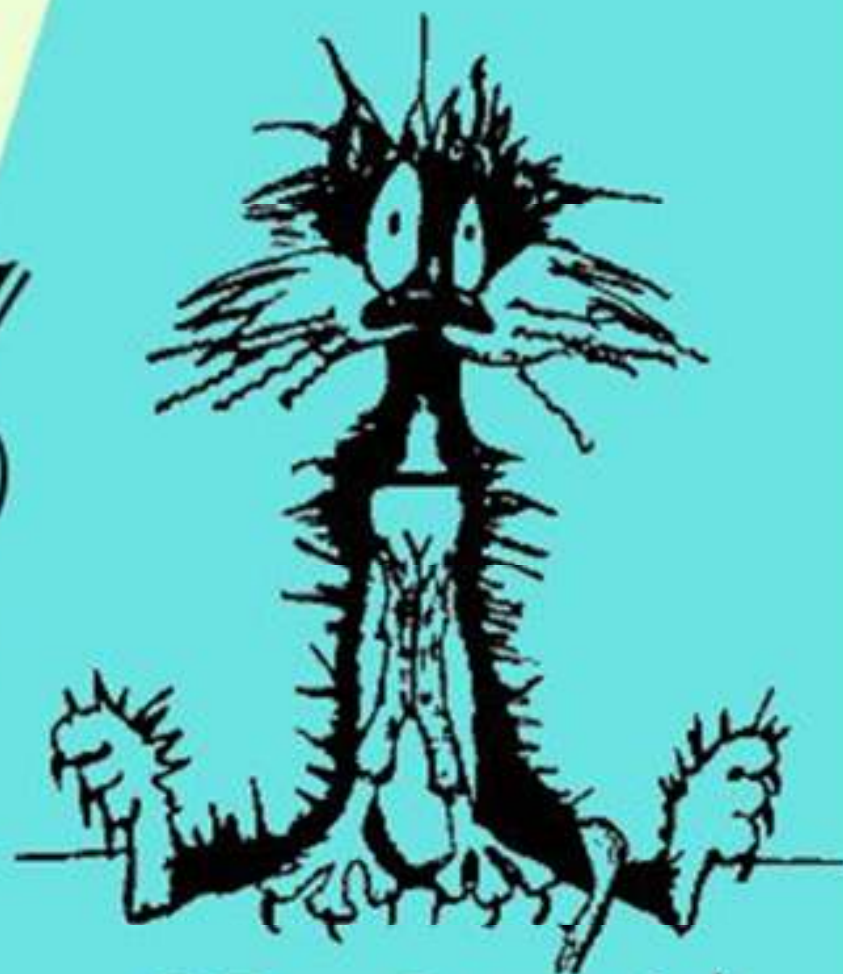


# **A 2017. május 27-i előadás anyaga**

Készítette: Száriosz Andrea

[szariosz.andrea@semmelweis-univ.hu](mailto:szariosz.andrea@semmelweis-univ.hu)

**Munka előtt**



**Munka után**

# Munkaidő nyilvántartása

Naprakészen nyilván kell tartani a munkavállalók

- rendes és rendkívüli munkaidejével, ügyeletével, készenlétével,
- szabadságának kiadásával,
- egyéb munkaidő-kedvezményével
- kapcsolatos adatokat.

***Ez a kötelezettség főszabály szerint a munkáltatót terheli, még abban az esetben is, ha a mindennapokban a munkaidő-nyilvántartás vezetésének feladatát a munkavállalóra telepíti. (pl: jelenléti ív vezetése)***

A törvényi szabályozás szerint a munkaidő-nyilvántartásból megállapíthatónak kell lennie naptári naponként vagy egybefüggő 24 óránként a beosztott, valamint a teljesített rendes és rendkívüli munka, továbbá az ügyelet, készenlét kezdő és befejező időpontja.

***A munkáltatónak főszabály szerint nyilván kell tehát tartania:***

- a munkanapokat és pihenőnapokat,
- a ledolgozott munkaidőt (annak kezdő és befejező időpontjával együtt, és a munkaközi szünete(ke)t,
- az ügyelet és a készenlét kezdő és befejező időpontját,
- a rendkívüli munkavégzés kezdő és befejező időpontját,
- a szabadság napjait,
- az egyéb munkaidő-kedvezmények idejét.

# Munkaidő nyilvántartása II.

A jogalkalmazási gyakorlat által kimunkált további követelmény, hogy a munkaidő-nyilvántartás naprakész, hiteles, rendelkezésre álló és ellenőrizhető legyen.

A munkaidő nyilvántartó ív napi vezetése a Munkavállaló alanyi jogú kötelezettsége!

A **naprakészség**: követelménye arra vonatkozik, hogy napról napra kell vezetni, tehát nem elfogadható annak előre vagy utólagosan történő kitöltése.

A **hitelesség**: követelményének akkor felel meg teljes mértékben a munkaidő-nyilvántartás, ha az a valóságnak megfelel, valamint azon a munkavállaló aláírása szerepel. A Munkáltató a nyilvántartó ívet köteles az adott időszak végén ellenjegyezni, ezzel igazolja az íven feltüntetett adatok valóságát és annak elfogadását.

Az elektronikus munkaidő-nyilvántartás esetén is kötelezettsége a Munkavállalónak és a Munkáltatónak is vezetni a munkaidő-nyilvántartó ívet, ennek a szabályozását a Munkáltató köteles a Munkavállalóval írásban tájékoztatás szintjén közölni.

A **rendelkezésre állás** kötelezettsége nem más, mint hogy a munkaidő-nyilvántartást a tényleges foglalkoztatás helyén kell vezetni.

Az **ellenőrizhetőség**: követelményének akkor felel meg maradéktalanul a munkaidő-nyilvántartás, ha annak alapján egyértelműen eldönthető, hogy a munkáltató betartotta-e a

- a napi munkaidő maximális mértékére,
- a napi pihenőidő minimális mértékére,
- a heti pihenőidőre,
- az ügyelet és készenlét mértékére és kiadására,
- a rendkívüli munkavégzés hosszára vonatkozó, illetve
- a szabadság, illetve egyéb munkaidő-kedvezmények kiadására vonatkozó szabályokat.

Természetesen azt is megfelelően nyilván kell tartani, ha a munkavállaló a munkáltató által engedélyezett távollétet ledolgozza, mint ahogy a távollét idejét is.

# A szabadság egyes kérdései

## A rendes szabadság szabályai:

A pihenéshez való jog alkotmányos jog a munkajogban megfogalmazott változata.

A szabadság a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatos tartós regenerációját, pihenését szolgálja és a munkavállalónak naptári évenként jár.

A szabadság fő szabályként a munkaviszonyban töltött időre illeti meg a munkavállalót.

Ha a munkavállaló nem a teljes naptári évet tölti munkaviszonyban úgy a szabadság időarányos része illeti meg.

# Jár - e szabadság a munkából távol töltött időkre ?

A munkavállalót a munkában töltött ideje alapján, minden naptári évben megillető szabadság alap és pótszabadságból áll.

Szabadság szempontjából munkában töltött időnek minősül:

- a munkaidő beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság (CSED),
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt.55.§ (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartamra.

A munkaviszony szünetelésének időtartamára az alábbi esetekben jár szabadság:

- keresőképtelenséget okozó betegség tartamára (felhívom a figyelmet arra, hogy a keresőképtelen nyugdíjast is megilleti a szabadság a későképtelenséget okozó betegség tartamára, függetlenül attól, hogy táppénzben nem részesül, az előírás nem a keresőképtelenség alatt fizetett díjazásra, hanem magára a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára vonatkozik)
  - jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
  - kötelező orvosi vizsgálat,
- Véradáshoz szükséges legalább négy óra időtartamra.
  - Hozzá tartozó halálakor két munkanapra,
  - Bírósági vagy hatósági felhívásra, vagy eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
  - Különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára.

# Szabadság mértéke

*A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap és pótszabadságból áll.*

**Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. (Mt. 116. §)**

**A szabadság alap és pótszabadságból áll, az alapszabadság minden munkavállaló esetében 20 munkanap. Az életkor szerint járó pótszabadság (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló (Mt.117. §):**

- **a) huszonötödik életévétől egy;**
- **b) huszonnyolcadik életévétől kettő;**
- **c) harmincegyedik életévétől három;**
- **d) harmincharmadik életévétől négy;**
- **e) harmincötödik életévétől öt;**
- **f) harminchetedik életévétől hat;**
- **g) harminckilencedik életévétől hét;**
- **h) negyvenegyedik életévétől nyolc;**
- **i) negyvenharmadik életévétől kilenc;**
- **j) negyvenötödik életévétől tíz munkanappal emelkedik.**

**A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknappal egész munkanapnak számít. (Mt.121.§)**

# Gyermeknevelési pótszabadság





# Gyermeknevelési pótszabadság

Ezt a szabadságtípust az Mt.118 §-a taglalja, mely alapján a munkavállaló szülőnek a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke után gyermeknevelési pótszabadság jár.

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg.

A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

A gyermeknevelési pótszabadság törvényi feltételeivel rendelkező anyát, apát vagy a szülőnek minősülő más személyt külön-külön alanyi jogon megilleti a pótszabadság.

A gyermeknevelési pótszabadság csak saját jogon vehető igénybe, a másik szülőre nem ruházható át. A vér szerinti szülőt sem illeti meg a gyermeknevelési pótszabadság, ha a gyermeket nem saját háztartásában neveli (pl. az elvált szülő csupán időszakonként él a kapcsolattartási jogával).

Nem illeti meg a gyermeknevelési pótszabadság az élettársat, mert nem minősül szülőnek, akkor sem, ha a gyermeket nevelő szülővel és a gyermekkel közös háztartásban él.

## Pótszabadság egészség-fogyatékoság esetén (Mt.120.§)

Az évi 5 nap pótszabadság nem csak a rehabilitációs szakértői szerv által megállapított legalább 50%-os mértékű egészségkárosodottak esetén jár, hanem jogosulttá válnak a fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosult munkavállalók is.

# Apát megillető pótszabadság (apaszabadság)



# Apát megillető pótszabadság (apaszabadság)

*Az apát gyermeke születése esetén 5 munkanap, ikergyermek esetén 7 munkanap pótszabadság illeti meg.*

A 2013. augusztus 1 - től hatályos szabályok értelmében gyermek születése esetén az apa az őt megillető pótszabadság teljes időtartamára mentesülhet a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, függetlenül a munkaviszony kezdetének időpontjától, „ apaszabadság“ esetén a szabadság arányosítására vonatkozó szabályokat nem szabad alkalmazni. A szabadság akkor is megilleti az apát, ha a gyermek halva született vagy meghal.

A pótszabadság legkésőbb a szülést követő második hónap végéig vehető igénybe.

A munkáltató az apa kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a pótszabadságot!

A pótszabadság időtartamára az apát távolléti díj illeti meg, amelyet ugyan a munkáltató köteles kifizetni a munkavállalónak, az állami költségvetés terhére a kifizetett távolléti díjat a munkáltatónak visszatérítik.

# **Az apaszabadság megtérítés feltétele**

**A gyermek születési anyakönyvi kivonatának, illetőleg halotti anyakönyvi kivonatának eredeti példányának a munkáltató részére történő bemutatása.**

**Az apa írásbeli nyilatkozata arról, hogy szülői felügyeletet gyakorló vér szerinti vagy örökbefogadó szülő, ezt a jogát nem szünetelteti, nem szüntette meg.**

# **Az apaszabadság munkáltató általi nyilvántartási kötelezettsége**

**A munkáltató olyan nyilvántartást köteles vezetni, amely tartalmazza a következőket:**

- igénybevevő nevét,**
- ténylegesen igénybevett napok számát,**
- a távolléti díj számítási módját, összegét, és a számított összeg közterheit.**

**Mellékként csatolni kell a gyermek születési, halotti anyakönyvi kivonat fénymásolatát, az apa fentiek szerinti írásbeli nyilatkozatát.**

## A rendes szabadság kiadásának szabályai (Mt.122.§)

A munkáltatónak abból kell kiindulnia, hogy a szabadság kiadása a munkáltató kötelezettsége. Azaz, arra attól függetlenül sort kell keríteni, hogy a munkavállaló kéri-e a szabadságának kiadását vagy sem, sőt még akkor is ki kell adni az Mt. szabályainak megfelelően, ha az ellene a munkavállaló kifejezetten tiltakozik. Ez vonatkozik a szabadságnak arra a részére is (évente 7 munkanap), amellyel a munkavállaló rendelkezik. Azaz, a munkáltatónak a szabadság ezen részét is ki kell adnia az Mt. rendelkezéseinek megfelelően akkor is, ha a munkavállaló rendelkezési jogát nem gyakorolja.

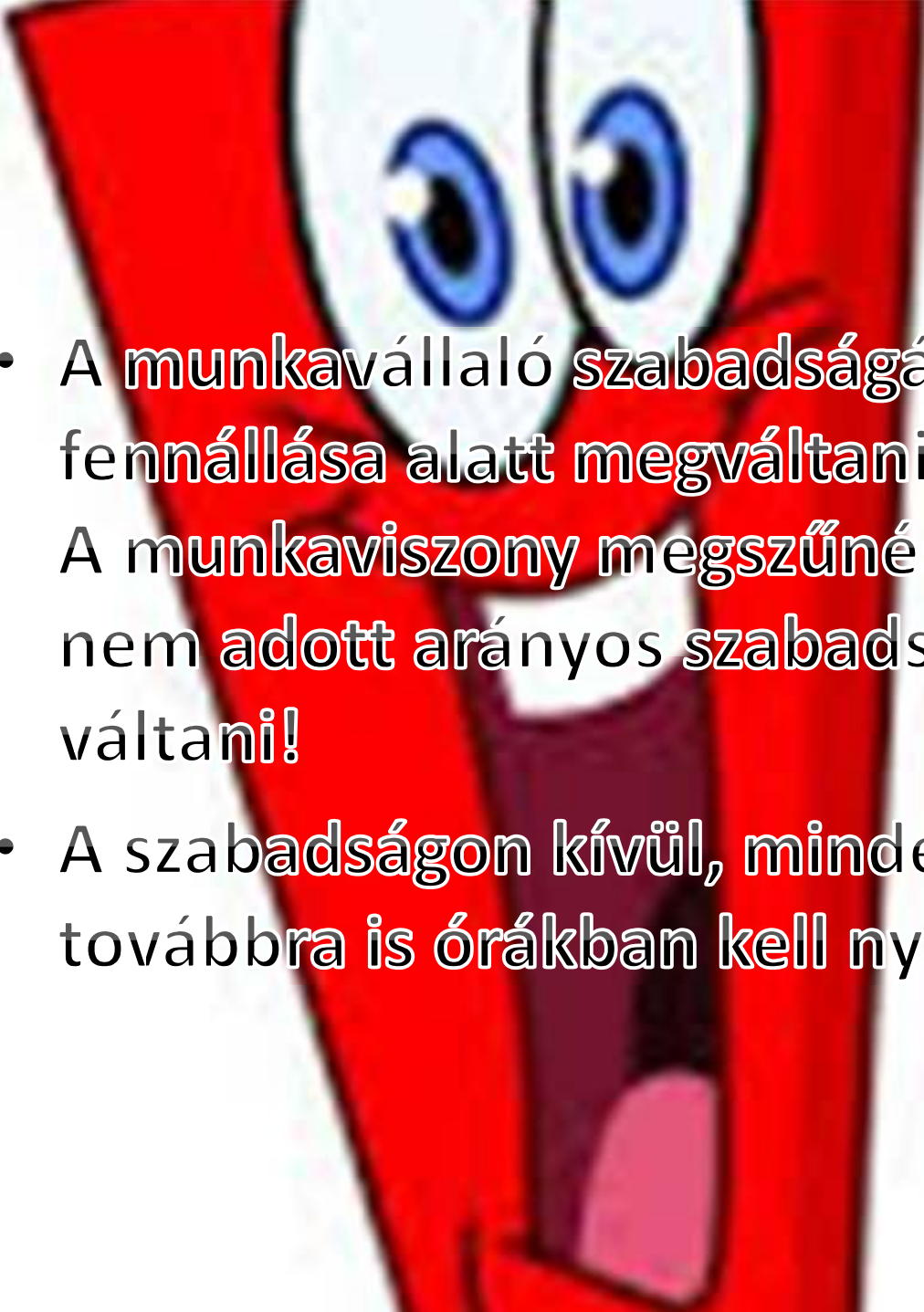
## ***Főszabály szerint a munkavállalót megillető szabadságot esedékességének évében kell kiadni***

- (pl.: azaz a 2017. évi szabadságot 2017-ben) és kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb annak kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.
- Az esedékesség évében történő kiadástól csak a törvényben meghatározott esetekben, illetve abban kapott felhatalmazás esetén van lehetőség.
- További feltétel, hogy a szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló **naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.**
- Ennek számítása során a pihenőnapokat és munkaszüneti napokat is figyelembe kell venni. Például ha a munkavállaló 2015. október 19-től (hétfő) 9 munkanap szabadságot vesz igénybe, úgy az egybefüggő tizennégy nap feltétele teljesül (9 munkanap + 1 munkaszüneti nap + 4 pihenőnap). Ettől a kiadási szabálytól a felek megállapodásukban eltérhetnek. A megállapodás írásba foglalása nem kötelező, ugyanakkor a bizonyíthatóság érdekében mégis célszerű azt megtenni.



# A szabadság esedékesség évén túli kiadásának lehetőségei

- ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki;
- ha a szabadságot a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett esedékesség évében kiadni (például betegség, fizetés nélküli szabadság igénybe vétele), azt az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni;
- esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot (például a munkavállaló 2016. december 30-tól 2017. január 6-ig van szabadságon);
- kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működést közvetlenül és súlyosan érintő ok és kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki a munkáltató;
- a munkáltató és a munkavállaló naptári évre kötött megállapodása alapján az életkori pótszabadságot (1-10 munkanap) a munkáltató az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki.
- Ez utóbbi megállapodás esetében – tekintettel arra, hogy viszonylag „új” rendelkezésről van szó – különösen érdemes a megállapodást írásba foglalni.

- 
- A munkavállaló szabadságát a munkaviszony fennállása alatt megváltani nem lehet!  
A munkaviszony megszűnésekor pedig a ki nem adott arányos szabadságot meg kell váltani!
  - A szabadságon kívül, minden más távollétet továbbra is órákban kell nyilvántartani!

# Betegszabadság

Ha megbetegedünk és elmegyünk a házi orvosunkhoz, akkor táppénzre fog minket venni. A táppénzt ebben az időben kapjuk meg, míg betegség miatt otthon fekszünk. Ilyenkor fizetés nem jár. Ez az idő a keresőképtelenség.

A **keresőképtelenség** először **betegszabadsággal kezdődik**, ami **15 munkanapig tart** (Mt.126.§). Ha nem pont év elején kezdődött a munkaviszony, akkor betegszabadságot is ugyanúgy kell számítani, mint a rendes szabadságot, vagyis arányosan kevesebb lesz.

***A betegszabadság az kizárólag akkor vehető ki, ha a dolgozó saját maga betegszik meg.***

Amikor betegszabadságon vagyunk, akkor a **távolléti díjból számítják ki a 70%-ot, amit a munkáltató fizet ki**. A betegszabadság kivételéhez is szükséges az házi orvos, vagy ha kórházi kezeléstről van szó, akkor annak az igazolása, hogy be tudjuk mutatni a munkáltatónál, miért nem voltunk munkára képes állapotban.

# Betegszabadság igénybevétele

**Betegszabadság igénybeviteléhez** a keresőképtelenséget – a keresőképtelenség orvosi elbírálása általános szabályainak megfelelően – a **kezelőorvos igazolja, kórházi ápolás esetén pedig kórházi igazolás** szükséges. A keresőképtelenség orvosi elbírálása azonos módon történik, függetlenül attól, hogy a keresőképtelenség idejére táppénz, vagy betegszabadság illeti-e meg a beteget.

A betegszabadságra jogosult személy részére a táppénz a betegszabadság lejártát követő naptól járhat.

**Nem jogosult betegszabadságra** az egyéni vállalkozó, társas vállalkozás tagja (kivéve, ha munkaviszony keretében munkát végez), megbízás alapján munkát végző személy.

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

Ezekben az esetekben a keresőképtelenség első napjától táppénz illeti meg a biztosítottat.

# Keresőképtelenség igazolása

Betegszabadság igénybevételéhez a **keresőképtelenséget** – a keresőképtelenség orvosi elbírálása általános szabályainak megfelelően – a **kezelőorvos igazolja, kórházi ápolás esetén pedig kórházi igazolás** szükséges. A keresőképtelenség orvosi elbírálása azonos módon történik, függetlenül attól, hogy a keresőképtelenség idejére táppénz, vagy betegszabadság illeti-e meg a beteget.

# Ki jogosult táppénzre?

(1997. évi LXXXIII. Eb. Törvény)

*Ha lejárt a betegszabadság, akkor már táppénzről beszélünk.*

*Ki jogosult táppénzre?*

**A táppénzre jogosultságnak három alapfeltétele van:**

- fennálló biztosítási jogviszony,
- a keresőképtelen személy pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett,
- az orvos által megállapított és igazolt keresőképtelenség.

**Biztosítási jogviszony:**

- A táppénzre jogosultsághoz alapvető feltétel a beteg fennálló biztosítási jogviszonya, tekintettel arra, hogy a táppénz annak jár, aki a biztosítása fennállása alatt válik keresőképtelenné.

**FIGYELEM! Táppénzre kizárólag a biztosítottak jogosultak.**

Egészségbiztosítási járulék

- A biztosított által fizetendő, ún. egészségbiztosítási- és munkaerő-piaci járulék mértéke 8,5 százalék, ebből a természetbeni egészségbiztosítási járulék 4 százalék, a táppénzre jogosító pénzbeli egészségbiztosítási járulék 3 százalék, a munkaerő-piaci járulék 1,5 százalék.

A táppénz már csak a **60%**-a a távolléti díjnak.

# Táppénz mértéke és betegszabadság jogosultságának kizáró feltételei

Ha 2 éves folyamatos biztosítással járó jogviszonya (munkaviszonya), akkor a táppénze a táppénzalap (távolléti díj) 60%-a lesz,

míg ha nincs meg a 2 éves folyamatos biztosítással járó jogviszonya, akkor a táppénz mértéke a táppénzalap 50%-a (akkor is 50%, ha fekvőbeteg intézeti ellátást kap valaki).

Abban az esetben, ha a táppénz kezdete előtt nincs 180 nap biztosított jogviszony, akkor a mindenkori minimálbért kell alapul venni a táppénz számításához. A táppénznek viszont nem csak minimuma, hanem felső határa is van, vagyis a minimálbér kétszeresének egyharmadánál nem több. Ha tehát nő a minimálbér, akkor nő a táppénz is.

Mivel elég kevés pénzhez jutunk, ha le „merészelünk” betegedni, sokan inkább szabadságot írnak ki maguknak, ha ez megtörténne, hiszen szabadság alatt ugyanazt az összeget kapjuk meg, mintha dolgoznánk. Egy hetes otthoni fekvéskor több ezer forint mínusz lehet a fizetésünkből.

***A betegszabadságra jogosult személy részére a táppénz a betegszabadság lejártát követő naptól jár.***

***Nem jogosult betegszabadságra:***

- az egyéni vállalkozó,
- társas vállalkozás tagja (kivéve, ha munkaviszony keretében munkát végez),
- megbízás alapján munkát végző személy.

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

A fenti két esetben a keresőképtelenség első napjától táppénz illeti meg a biztosítottat.

# Táppénz mértékének és összegének megállapítása 2017. január 01-től.

**2017. január 1-jétől kimondásra kerül, hogy táppénz a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt, a keresőképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban a keresőképtelenség első napját közvetlenül megelőző folyamatos biztosítási időszak alatt a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 5. § -ában meghatározott biztosításban töltött napoknak megfelelő számú napra, **de legfeljebb egy éven át.****

A táppénz összegére vonatkozó módosítás a 60%-os mértékű táppénzt a folyamatos biztosítási időszak alatti legalább 730 nap – Tbj. 5. §-a szerinti – biztosításban töltött nap meglétéhez köti.

***730 napnál kevesebb biztosításban töltött nap esetén a táppénz mértéke 50%-os.***

Nincs változás abban, hogy **a fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt, illetve, ha a szülő a 12 évesnél fiatalabb gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben, a táppénz mértéke továbbra is 50%.**

2017. január 1-jétől pontosításra kerül a táppénz esetében alkalmazható ún. kedvezmény szabály is. A módosításnak köszönhetően **az esetben kell a korábbi ellátás összegét alapul venni, ha az a tényleges – vagy ennek hiányában a szerződés szerinti – jövedelemnél kedvezőbb.** Amíg tehát eddig a korábbi ellátás összegét a szerződés szerinti jövedelemmel kellett összehasonlítani, addig az új szabályozás szerint az összehasonlítás alapja elsősorban a tényleges (legalább 30 napi) jövedelem, és csak ennek hiányában a szerződés szerinti jövedelem. Ezzel a módosítással biztosítja a jogalkotó, hogy a feltételek fennállása esetén az igénylő részére valóban a legkedvezőbb ellátás kerüljön megállapításra.



# Szülési szabadság

A *szülési szabadság* mértéke 24 hét, azaz 168 nap (Mt.127.§).

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

A *szülési szabadság munkában töltött időnek számít*, ami azt jelenti, hogy a nyugdíj megállapításakor *szolgálati időnek számítható*.

A szülési szabadság idejére jár a csecsemőgondozási díj (CSED), régi nevén terhességi gyermekágyi segély, a nevével az ellátás alapja is megváltozott.

Az ellátás alapja **2017.01.01-től**, a gyermek születésének napját közvetlenül megelőző két éven belüli 365 nap biztosítási idő megléte.

A CSED-et követő GYED igénylése is ezen alapul **a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) alapján.**

A csecsemőgondozási díj mértéke a naptári napi alap 70 %-



Fontos !

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni (Mt.128.§)

# Fizetés nélküli szabadság

- A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.
- A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. (Mt.131.§)
- A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára. (Mt.132.§)

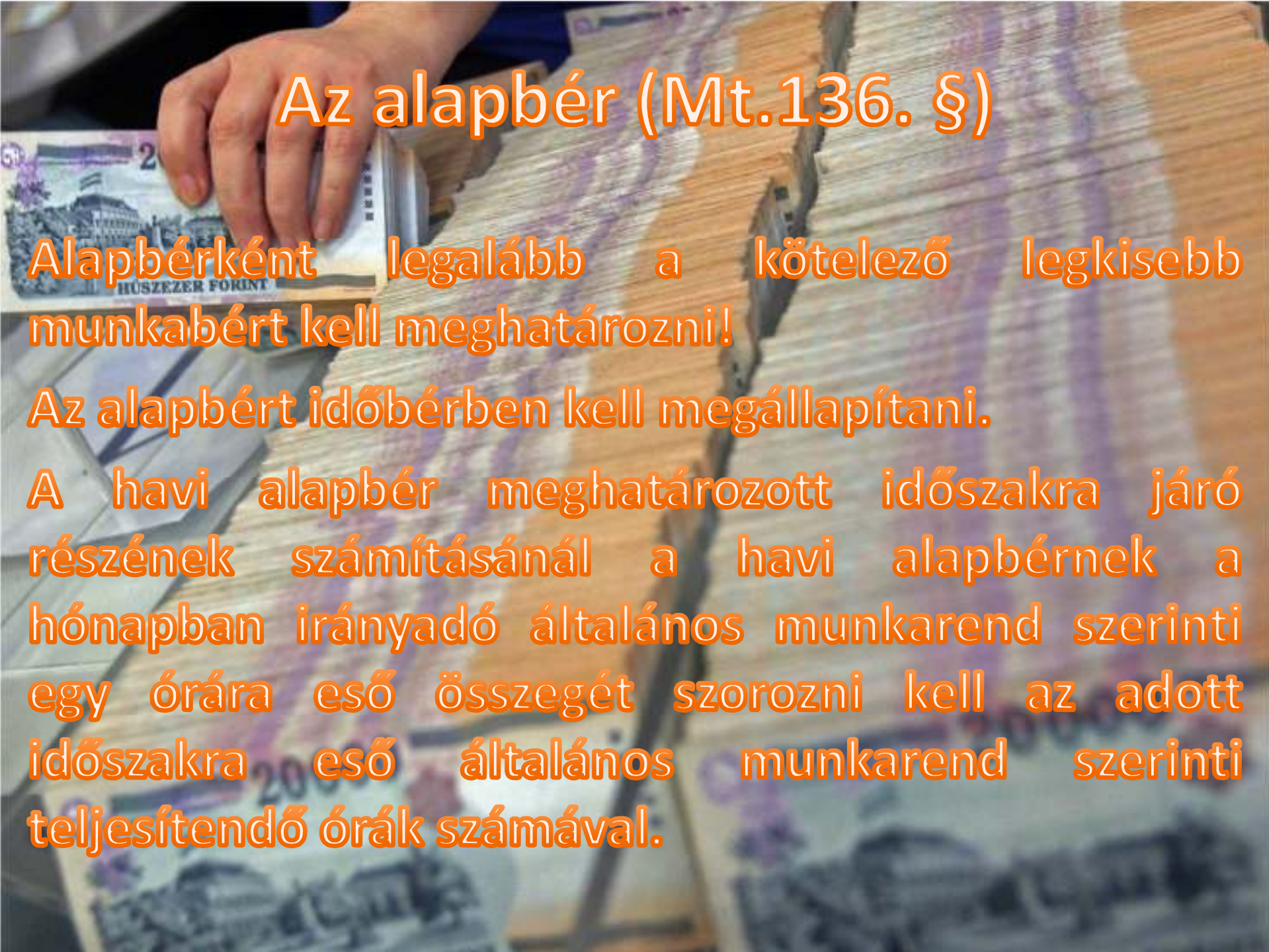
# ***A fizetés nélküli szabadság igénylése***

- **A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.**
- **A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg. (Mt.133.§)**



A large number of stacks of US dollar bills, each wrapped in a white band, arranged in a grid pattern. The stacks are uniform in size and are arranged in a regular, repeating pattern across the entire frame. The perspective is from a slightly elevated angle, looking down at the stacks. The lighting is even, highlighting the texture of the paper and the white bands.

**V. Bér**

A close-up photograph of a person's hand holding a stack of Hungarian 200 Forint banknotes. The banknotes are purple and white, with the number '200' and the text 'HÚSZÉZER FORINT' visible. The hand is positioned over a wooden surface, possibly a desk or table. The background is slightly blurred, showing more of the wooden surface and the stack of banknotes.

## Az alapbér (Mt.136. §)

Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni!

Az alapbért időbérben kell megállapítani.

A havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával.

# Teljesítménybér (Mt. 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.*

A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet. Ez megfelelően irányadó az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alpbér összegét.

Teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításokon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje.

# Munkabér

***A munkabér fizetése, a munkáltató alapvető kötelezettsége, a munkavállaló alapbér megállapítása a munkaszerződésnek is elengedhetetlen alaki kelléke.***

Az alpbért időbérben, óra-, vagy havibérben lehet meghatározni (ez kötelező szabály), forintban kell megállapítani.

Általános teljes munkaidő esetén az egy órára járó alpbért úgy kapjuk meg, hogy a havi alpbért elosztjuk az átlagos havi munkaórák számával (174-gyel).

Az általánostól eltérő teljes munkaidő vagy ***részmunkaidő esetén a havi alpbért az átlagos havi munkaórák számának arányos részével kell osztani.***

Az alpbérrel kapcsolatban a Munka Törvénykönyve a gyakorlat számára fontos pontosító szabályokat tartalmaz, így megállapítja az alpbér időarányos része meghatározásának szabályait.



# Minimálbér- garantált bérminimum

A Kormány minden évben rendelet határozza meg a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimumot.

**2017. évben a 430/2016. (XII. 15.) Kormányrendelet** határozta meg a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimumot.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér **kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2017. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 127 500 forint**, hetibér alkalmazása esetén 29 310 forint, napibér alkalmazása esetén 5 870 forint, órabér alkalmazása esetén 733 forint.

A legalább **középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2017. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 161 000 forint**, hetibér alkalmazása esetén 37 020 forint, napibér alkalmazása esetén 7 410 forint, órabér alkalmazása esetén 926 forint.

# A bérpótlék (Mt.139.§)

***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.

A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alpbér összegét - a 136. § (3) bekezdéstől eltérően -

- a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
- b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével kell osztani.

# Vasárnapi munkavégzés pótléka (Mt.140.§)

*Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,*

- ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag az Mt. 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető.

A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

Bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

# Készenléti- ügyeleti pótlékok Mt.144.§

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

Készenlét alatti munkavégzés esetén bérpótlék az Mt.139-143. § szerint jár.

Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

A felek a munkaszerződésben ***bérpótlék helyett, készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.*** A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

A bérpótlékok tekintetében általános szabályként mondja ki a törvény, hogy a bérpótlék a munkavállalót rendes munkabéréen felül illeti meg, a bérpótlék alapja pedig a munkavállaló munkabére. Havi alapbér esetén a bérpótlék-számítási alap az egy órára eső alapbér (mely megegyezik a havibér 174-gyel elosztott összegével).

***Nem illeti meg ez a pótlék azt a munkavállalót, aki munkaköre sajátossága alapján számíthat a rendszeres vasárnapi munkavégzésre.***

A munkaszüneti napon munkát végző munkavállaló külön (száz százalékos mértékű) bérpótlékra jogosult, és ez a mértékű bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

***Ha a munkaszüneti napon történő munkavégzés egyúttal rendkívüli munkavégzésnek is minősül, úgy a munkavállalót további 100 százalékos mértékű bérpótlék illeti meg, tehát 200%.***

# Munkabér munkavégzés nélkül I.

- a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége rajta kívül álló okból szünetel,
- a munkavállaló személyével összefüggő, méltánylást érdemlő szünetelési esetek - a munkavállalót ezekre az esetekre (eltérő rendelkezés hiányában) távolléti díj illeti meg, kivételesen személyi alapbére vagy az átlagkeresete, a díjazásra jogosító távollétek jogcímét és a díjazás fajtáját elsősorban az Mt. állapítja meg.

*A munkavállaló a díjazást tekintve olyan helyzetbe kerüljön, mintha munkát végzett volna.*

# Munkabér munkavégzés nélkül II.

## Állásidő:

Ha a munkavállaló a munkáltató érdekkörében felmerült objektív okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett időre állásidő címén személyi alapbérére jogosult.

## A munkavégzés alóli mentességi idők díjazása:

A munkavállaló személyével összefüggő, méltányolható ok (pl. állampolgári kötelezettség teljesítése, kötelező orvosi vizsgálat, közeli hozzátartozó temetése) távolléti díj jár.

## A pihenőidők díjazása:

A pihenőidők közül azok díjazottak, amelyek miatt a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól külön rendelkezés hiányában emiatt a munkabére csökkenne.

Rendes szabadságra a fizetett munkaszüneti napra távolléti díj jár.

A többi pihenő időre nem jár díjazás.

# A munkabér védelme (Mt. 154.§)

A munkavállaló munkabérét forintban kell megállapítani és kifizetni.

**Nem lehet viszont a munkabért a munkavállaló részére utalvány formájában vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni!**

Azt is meghatározza a törvény, hogy egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hogyan kell elszámolni a munkavállalóval.

Azokban a hónapokban, amelyekben nincs még vége a **munkaidőkeretnek**, **havibéres díjazás esetén a munkavállalónak a havi alapbére jár, míg órabéres díjazás esetén a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek alapulvételével** számolja el és fizeti ki.

A munkaidőkeret lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével számolja el.

**Ha az elszámolást követően a munkavállaló kevesebb munkabérben részesült, mint amennyi járt volna neki, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel kell kifizetni és ugyanígy vissza lehet vonni tőle a túlfizetést,** ha az elszámolás alapján magasabb összegű munkabérben részesült.

# A munkabér védelme(Mt. 154.§)

*A munkabér kifizetésének módjára két lehetőséget ajánl a jogszabály, történhet készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással.*

Ha a munkabért készpénzben fizetik ki és a bérfizetési nap heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, akkor azt legkésőbb az ezt megelőző munkanapon ki kell fizetni.

Készpénzben történő teljesítésnél arra is figyelni kell, hogy a szabadság megkezdése előtti munkanapon ki kell fizetni a szabadság idejére eső bérfizetési napon esedékes, valamint az igénybe vett szabadság idejére járó munkabért.



# A munkabér védelme(Mt. 154.§)

*A munkabér kifizetésének határideje a tárgyhónapot követő hónap 10. napja.*

Fontos megjegyezni, amennyiben fizetési számlára történik a munkabér utalása, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.

*Eltérő megállapodás hiányában havonta legalább egy alkalommal kell elszámolni a munkabért és erről a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást is kell adni, amiből a munkavállaló le tudja ellenőrizni az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét.* Amennyiben a munkabért – annak elszámolását követően bekövetkező ok miatt – módosítani kell arról a munkavállalót legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell. A módosításból adódó esetleges különbözetet szintén a következő hónapra esedékes munkabérrel együtt kell rendezni.

Az is előfordulhat, hogy a munkáltató jogalap nélkül teljesít munkabér kifizetést és ezt szeretné visszakövetelni. 60 napon belül fizetési felszólítással követelhető vissza a jogalap nélkül kifizetett munkabér, 60 napon túl ellenben csak akkor lehet visszakövetelni a jogalap nélkül kifizetett munkabért, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt ő idézte elő.

# Bérgarancia I.

A bérgarancia támogatás a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény alapján megállapítható visszatérítendő kamatmentes támogatás.

## **A támogatás igénybevételének feltételei:**

A bérgarancia támogatást a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Btv.) 1. § (1) bekezdés b) pont szerinti, felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet veheti igénybe.

## **A támogatás felhasználása:**

A bérgarancia támogatással a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg.

**Bértartozás:** a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetet - mint munkaadót - terhelő minden munkabértartozás, ideértve a betegszabadság időtartamára járó térítést és a munkaviszony megszűnésével összefüggésben járó végkielégítést. Nem minősül munkabértartozásnak a nem munkaviszony keretében járó díjazás (így a megbízási és vállalkozási díj tekintetében fennálló tartozás).

## **A támogatás mértéke:**

A támogatás mértékének meghatározásakor a fennálló - esedékes és forrás hiányában kiegyenlíthetetlen - munkabértartozás vehető figyelembe, amelynek összege jogosultanként nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét. Támogatásként a jogosultanként meghatározott (a bérfizetési napon fennálló) bértartozásnak - a felszámolási eljárás alatt álló gazdálkodó szervezetnél rendelkezésre álló - saját forrással csökkentett összege állapítható meg.

# Bérgarancia II.

## **A támogatás igénybevétele:**

A támogatás iránti kérelmet a törvényben meghatározott formanyomtatvány teljes körű kitöltésével, a kötelező mellékletek (a munkavállalók részére járó bértartozást kimutató "ADATLAP", és lehetőség szerint a felszámolást elrendelő jogerős végzés) csatolásával a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezet székhelye szerint illetékes megyei (fővárosi) kormányhivatal munkaügyi központjához három példányban kell benyújtani. Az eljárás illetékmentes. A kérelem benyújtására a felszámoló vagy meghatalmazottja jogosult. Ez utóbbi esetben meghatalmazás csatolása szükséges.

## **A támogatás igénybevételének feltételei:**

- A munkaügyi központ a támogatás megállapításáról rendelkezik, ha a kérelmező gazdálkodó szervezet felszámolás alatt áll, és
- esedékes vagy a társaság megszűnésével esedékessé váló bértartozását bevételek hiányában nem tudja kielégíteni.

# Béren kívüli juttatások 2017. január 01-től (Cafetéria)

2017-ben majd a béren kívüli juttatások értékének *1,18-szorosára* kell 15 százalék személyi jövedelemadót és 14 százalék EHO-t fizetni. Így a teljes közteher jövőre a 2016. évi 34,51% helyett *34,22 %* lesz, e juttatások köre azonban szűkül. Egyrészt Széchenyi Pihenő Kártyát lehet adni majd a 2016-ban is ismert alszámlákkal és keretekkel valamint 100 ezer forintig pénz kifizetése is lehetséges lesz ugyanilyen közterhekkkel.

# **Béren kívüli juttatások 2017. évben**

## **Béren kívüli juttatások:**

2017. január 1-jétől az Szja tv. 71. §-a jelentősen átalakul. A 2016-ban adható juttatások közül csak a Széchenyi Pihenő Kártya (a továbbiakban: SZÉP-kártya) adható béren kívüli juttatásként. Ezen felül a munkáltatónak lehetősége van béren kívüli juttatásként pénzt is adni.

**A SZÉP-kártya** az arra jogosult intézmény által kibocsátott olyan fizetési eszköz, amellyel a munkavállalónak a munkáltató által utalt támogatás terhére – az arra felhatalmazott és a rendszerbe bevont szolgáltatóknál – szolgáltatások vásárolhatók. A Széchenyi Pihenő Kártya kibocsátásának és felhasználásának szabályairól szóló [55/2011. \(IV. 12.\) Kormányrendelet](#) határozza meg azoknak a szolgáltatásoknak a körét, amelyre a SZÉP-kártya felhasználható.

## **Pénz juttatása:**

A munkáltató béren kívüli juttatás jogcímén – a SZÉP-kártya alszámláira történő utaláson kívül – **maximum évi 100 ezer forint keretösszegben pénzt adhat** a munkavállalójának. A 100 ezer forintos keretösszeg arra az esetre vonatkozik, ha a munkavállaló munkaviszonya egész évben fennáll. Ha a munkavállaló munkaviszonya nem a teljes adóévre terjed ki, akkor a 100 ezer forintnak a munkavállaló által az adott munkáltatónál az adóévben a juttatás alapjául szolgáló jogviszonyban töltött napokkal arányos összege.

# 2017-ben nyújtható Munkáltatói béren kívüli és egyes juttatási formák és ezek közterhei

## Cafetria elemek:

## Közteherhek2017-ben:

Munkahelyi étkeztetés korlátozás nélkül	49,56 %
Erzsébet-utalvány korlátozás nélkül	49,56 %
Helyi bérlet	49,56 %
Iskolakezdési támogatás korlátozás nélkül	49,56 %
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás korlátozás nélkül	49,56 %
Egészségpénztár, önszegélyező pénztár - hozzájárulás korlátozás nélkül	49,56 %
Készpénz kifizetés cafeteriában (**) <u>évente 100 ezer forintig</u>	34,22 %
Széchenyi Pihenőkártya vendéglátás alszámla (**) <u>évente 150 ezer forintig</u>	34,22 %
Széchenyi Pihenőkártya szállás alszámla (**) <u>évente 225 ezer forintig</u>	34,22 %
Széchenyi Pihenőkártya szabadidő alszámla (**) <u>évente 75 ezer forintig</u>	34,22 %
Sportrendezvényre szóló belépő korlátozás nélkül	adómentes
Kulturális belépő <u>évente 50 ezer forintig</u>	adómentes
Óvoda, bölcsőde a költségek mértékéig	adómentes
Mobilitás célú lakhatási támogatás a feltételek teljesülése esetén <u>havonta a minimálbér 40-25-15 százalékáig</u>	adómentes
Lakáscélú támogatás 30 százalék – maximum 5 millió forint 5 évben –	adómentes
Kockázati biztosítás (például egészség) <u>havonta a minimálbér 30 százalékáig</u>	adómentes
Ajándékutalvány(*) a szabályokat betartva korlátlanul	49,56 %
<b><u>(**) A jelölt juttatások együttes értékét is vizsgálni kell!</u></b>	

Versenyszférában évi 450 ezer forint értékig áll rendelkezésre, közszférában évi 200 ezer forint értékig a kedvező 34,22 százalékos mértékű a közteher, felette 49,56 százalék adó- és járulékteherrel kell számolni.

# Munkába járással kapcsolatos költségtérítés

## 39/2010. (II. 26.) kormányrendelet

A közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás,

továbbá a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni.

A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a **bérlettel** vagy **menetjeggyel** való elszámolás ellenében azok árának legalább **86%-a**.

A munkáltató által fizetett hazautazással (heti egy alkalommal) kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

## ***Gépkocsival történő munkába járással kapcsolatos költségtérítés 2017. évi módosítása (2016. évi LXVI. Tv. 26. § (5) pontja)***

A 2017. évi személyi jövedelemadó törvény módosítása révén a költségtérítés jövő évben a következőképpen módosul: a saját gépkocsival munkába járók költségtérítése a 9 Ft/km helyett 15 Ft/km lesz. Az szja-törvény rendelkezései alapján a munkában töltött napokra a munkahely és a lakó- vagy tartózkodási hely között és/vagy hazautazásra a munkahely és a lakóhely között közforgalmi úton mért oda-vissza távolság figyelembevételével kell meghatározni a térítés mértékét.

*A kormányrendelet előírja, hogy ha a munkavállalónak óvodai vagy bölcsődei ellátást igénybe vevő gyermeke van, kötelezően jár neki az utazási költségtérítés a bérlet ill. jegy elszámolása helyett, így minden, a kormányrendeletben írt feltételnek megfelelő, munkába járó, óvodás, bölcsődés kisgyermek szülője igénybe veheti ezt 2017 január elsejétől kezdve.*



# Munkavállaló kártérítési felelőssége

## A munkavállaló kártérítési felelőssége:

***A munkavállaló és a munkáltató között munkaszerződéssel létrejövő jogviszonyban mindkét felet jogok és kötelezettségek illetik meg.***

Ezek közül egy a munkavállaló kártérítési felelőssége, vagyis abban az esetben, ha neki felróható magatartást tanúsított, vagyis nem úgy járt el, ahogyan az adott helyzetben elvárható lett volna, úgy kártérítési felelősség terheli. Az ennek kapcsán megállapított kártérítés összegszerűségére hatással van, hogy a károkozás szándékos vagy gondatlan volt-e.

A Munka törvénykönyve szerint a munkavállaló felelőssége főszabály szerint felróhatósági jellegű. Ettől függetlenül egyébként a jogalkotó elkülöníti egymástól a felelősséget általános értelemben, a megőrzési felelősséget, valamint a leltárhiányért való felelősséget. Nyilvánvaló, hogy a munkakör jellegéből is adódik, melyik terheli a munkavállalót. Vannak olyan munkakörök, melyek esetében fel sem merül ez utóbbi, a leltárhiányért való felelősség, mások esetében pedig magától értetődően számolni kell ezzel.

Ugyanakkor azt is érdemes megemlíteni, hogy a munkáltatót terheli minden esetben a bizonyítási kötelezettség, tehát az ő feladata, hogy a munkavállaló magatartása, és a kár közötti okozati összefüggést bizonyítsa. Emellett tény az is, hogy az úgynevezett vétkességen alapuló kártérítési felelősség kapcsán az objektív felelősség terheli a munkavállalót a megőrzésre átvettekkel kapcsolatban, például ilyen a leltárhiányért való felelősség.

# Vétkességen alapuló munkavállalói kártérítési felelősség

## Mikor állapítható meg a vétkességen alapuló kártérítési felelősség?

Alapvetően négy feltétele van annak, hogy a munkavállaló kártérítési felelőssége egyáltalán szóba kerüljön, ezek pedig a következők:

- A munkavállaló és a munkáltató között munkaviszony áll fenn.
- A munkavállaló olyan vétkes magatartást tanúsított munkaköri feladatainak ellátásával kapcsolatban, amely kötelezettségszegést valósított meg.
- Vagyoni kár következik be a munkavállaló tevékenysége során.
- Ok-okozati viszonyban áll egymással az okozott kár és a kötelezettségszegés.

# Munkavállalói kártérítés mértéke

## Mekkora kártérítésre kötelezhető a munkavállaló?

***A kártérítés mértéke nem lehet több, mint a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összege.***

***Abban az esetben, ha a kárt szándékos vagy súlyos gondatlan károkozás okozta, akkor a munkavállalónak a teljes kárt meg kell térítenie.***

A bíróság állapítja meg, hogy a károkozás szándékos volt-e vagy gondatlan, ez pedig a kártérítés mértékének megállapításában játszik szerepet. A kártérítési felelősség azonban csak az olyan károkra vonatkozik, amelyek bekövetkezésével számolhatott a munkavállaló. Az olyan károkért nem kell helyt állni, amelyek bekövetkezése nem volt előre látható.

Bár nem ez a bevett gyakorlat, de a bíróság bizonyos különös méltánylást érdemlő esetekben a teljes kártérítés összegét mérsékelheti.

# Mi a teljes kártérítés köre?

## Mi tartozik a teljes kártérítés körébe?

A munkavállalónak a szükséges feltételek megléte esetében a munkáltató vagyonában észlelhető értékcsökkenést, elmaradt vagyoni előnyt, és a kárból eredő hátrányok kiküszöbölésére fordított költségeket is meg kell térítenie.

Alapvetően pénzben kell megfizetni a kártérítést, de a körülményekből adódóan szóba kerülhet a természetben történő megtérítés is.

# Csoportosan elkövetett munkavállalói károkozás

## *Mi a helyzet, ha többen okozzák a kárt?*

Előfordulhat, hogy többen okozzák a kárt, ilyen esetekben egyetemleges felelősséggel tartoznak azért.

Ha a kárt okozók eltérő mértékben tehetőek felelőssé, úgy a felróhatóság arányában kell a kártérítés összegének megfizetésében részt venniük.

Ha nem lehet megállapítani az eset minden ismervéneke tudatában sem, hogy milyen arányban működtek közre a károkozásban, úgy egyenlő arányban marasztalja el a bíróság az érintetteket.

# Szándékos munkavállalói károkozás

## Mikor beszélhetünk szándékos károkozásról?

**Szándékos károkozás**ról akkor van szó, **ha a kárt okozó előre látja, hogy cselekedete kárt fog okozni, és ezt kívánja is**, illetve bár tisztában van a következményekkel, de belenyugszik azok bekövetkezésébe.

**Fontos, hogy az eredménnyel, vagyis a kár bekövetkezésével tisztában legyen, tehát pontosan tudja, hogy magatartásával biztosan kárt okoz.**

Szándékos károkozás esetén nem lehet méltányossági szempontokat érvényesíteni, és az is teljesen mindegy, hogy esetleg a munkáltató közrehatással bírt-e az eseményekre.

Ilyen esetekben nem mentesülhet a munkavállaló a kártérítés megfizetése alól.

# SZÁNDÉKOSSÁGRÓL PÉLDÁK

- Pl.I.: Hozzávágom a főnökhöz a lombikot (jól esik!, de mérlegelni kell, hogy csak a falat akarom mellette eltalálni, vagy a lombik a főnök fején széttörök)
- Pl.II.: egymást dobálják a munkavállalók a lombikkal (ebben az esetben a munkáltató felé egyetemleges a munkavállalók felelőssége); aki egyáltalán nem vétkes, az az, aki a pult alá húzódik, de itt vizsgálni érdemes, hogy próbálta-e leállítani a többieket, lásd kárelhárítási kötelezettség)

# Gondatlan munkavállalói károkozás

**Miben különbözik az előzőtől a gondatlan károkozás?**

***Gondatlan károkozás esetén ugyan látja a munkavállaló, hogy kárt okozhat, de könnyelműen bízik abban, hogy elmaradnak a következmények.***

Előfordulhat az is, hogy éppen azért nem látja cselekményének lehetséges következményeit, mert elmulasztja a tőle elvárható körültekintést, vagyis hanyagság esete következik be.

Ilyenkor van lehetőség a kártérítés összegének mérséklésére és a munkáltató szerepét is lehetséges vizsgálni az ügyben.



## **LUXURIA, NEGLIGENTIA** **(GONDATLANSÁG, HANYAG GONDATLANSÁG)**

- **Pl. I. A munkavállaló a köpenyével a munkaasztal szélére tett lombikot véletlenül lesodorja.**
- **Pl. II. A munkavállaló a bunsen égőn, gázlángon hagyja a lombikot és kimegy 20 percre (munkaközi szünetre) kávézni és trécselni a kollégákkal, aztán robban ami robban, marad ami marad.....!?)**

# Kártérítési igény érvényesítése a munkáltató részéről

## Hogyan érvényesítheti kártérítési igényét a munkáltató:

Abban az esetben, **ha a kártérítési igény nem haladja meg a mindenkor kötelező legkisebb munkabér háromszorosát, úgy írásbeli fizetési felszólítással érvényesítheti igényét a munkáltató.** Közvetlen kötelezés esetén **határozat** segítségével érvényesítheti kárigényét a munkáltató. **Ebben szerepelteni kell a kártérítés összegét,** valamint tájékoztatnia is kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói jogorvoslati lehetőségek állnak rendelkezésre, amelyekkel igény esetén élhet. Továbbá fontos, hogy ennek határideje is szerepeljen a határozatban. A megállapított tényállás, az indokolás, a bizonyítékok, valamint a kár kiszámításának módja is helyet kell, hogy kapjanak a határozatban, és persze a jogszabályi hivatkozások sem hiányozhatnak.

Amennyiben **fizetési felszólításról** van szó, úgy a **keresetlevelet harminc napon belül** elő kell terjeszteni. A munkajogi igény egyébként három év alatt évül el, de ha személyiségi jogsértésre került sor, vagy bűncselekmény okozta a kárt, úgy a kártérítés megfizetése iránt igény öt év után évül csak el.

**Munkavállalóként és munkáltatóként is rendkívül fontos, hogy tisztában legyen a kártérítési felelősségre vonatkozó szabályokkal.** A munkavégzés során mindig az elvárható körültekintéssel célszerű ellátni a feladatokat, de munkáltatóként is fontos, hogy biztosítva legyenek a megfelelő körülmények ahhoz, hogy zökkenőmentesen történhessen a munkavégzés.

# KÜLSŐ KÖRÜLMÉNYEK

- Pl.: Gázszivárgás van a gyógyszertár környékén és a Hatóságok lezárnak mindent: ilyenkor a munkavállaló nem felelős az emiatt bekövetkezett kárért, hiszen nincsenek meg a megfelelő működési feltételek.

# Munkáltatói kártérítési felelősség

## A munkáltató kártérítési felelőssége:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) meghagyta a korábbi Mt. a munkáltatói kárfelelősségre vonatkozó fő szabályozási elveit. A munkáltató kárfelelőssége továbbra is szigorú, objektív (vétkességre tekintet nélküli) felelősség. Míg a munkavállalói kárfelelősség esetén a kártérítés korlátozott, addig a munkáltató – az Mt. 167. § (1) bekezdése alapján – a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni, tehát a szabályozás a munkáltató tekintetében a teljes kártérítés elvéből indul ki.

***Kulcsszavak: elmaradt jövedelem, kártérítési járadék, kártérítés mértéke, kártérítés módja, munkáltatói felelősség, munkáltatói kárfelelősség.***

***A munkáltató a kártérítési felelősségének fennállása esetén a munkavállaló alábbi kárait köteles megtéríteni:***

- A munkaviszony körében elmaradt jövedelmét,
- a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmét,
- dologi kárát és költségeit,
- az egészségkárosodásnál felmerülő egyéb kártételeket,
- a hozzátartozó kárát,
- a sérelem díjként megítélt kárát.

# A Munkáltató kártérítési felelősségének mentesülési szabályai (Mt. 166.§)

**166. § (1)** A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkavisztonnyal 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.

**167. § (1)** A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.

Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

**(2)** Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

**(3)** A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A szabályozás új elemei, igazodnak az új Polgári Törvénykönyv tervezetének kárfelelősségi szabályaihoz, és összességében szűkítik a munkáltató kártérítő felelősségét. A Ptk. a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség körében tartalmaz hasonló mentesülési szabályt a szerződő fél ellenőrzési körén kívül eső előre nem látható körülmény esetére.(6:142.§)

Az előreláthatóság hiánya (6:516.§), és a károsulti közrehatás (kárenyhítési kötelezettség megszegése) mint kármegosztási ok (6:520.§) a szerződésen kívül okozott kárért való felelősségi szabályok között található.

A kártérítési kötelezettség terjedelme a nem vagyoni kár fogalmát már nem tartalmazza, helyette a sérelemdíj a személyiségi jogsértés szankciója. Ehhez hasonlóan az új munkatörvénykönyvből is kimaradt, a korábbi 1992. évi XXII. törvény 177.§ (2) bekezdése szerinti nem vagyoni kár megtérítési kötelezettség.

# A munkaviszony körében elmaradt jövedelem

## A munkaviszony körében elmaradt jövedelem:

*Az elmaradt jövedelem körében figyelembe kell venni az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, hogy azt a károkozás bekövetkeztét megelőzően is rendszeresen igénybe vette.*

Tehát e törvényi rendelkezés alapján a munkaviszony körében elmaradt jövedelem magába foglalja az elmaradt munkabért, és azon rendszeres juttatás pénzbeli értékét, amelyre a munkavállaló nem a munkaviszonya alapján jogosult.

A munkaviszony körében elmaradt jövedelemnek részét képezi a munkaviszony alapján a munkavállalót megillető munkabéren felüli rendszeres juttatás pénzbeli értéke is, feltéve, ha azt a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette. Ez a kategória magába foglalja a munkabéren kívüli cafeteria juttatásokat is.

# ***A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem***

## **A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelem:**

***A teljes kártérítés elvéből fakadóan az elmaradt jövedelem körében nemcsak a munkaviszonyból származó jövedelmet lehet figyelembe venni, hanem az azon kívül a munkavállalót megillető egyéb rendszeres keresményét is.***

A munkáltató tehát köteles a munkavállalónak – munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként – a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmét megtéríteni.

Az erre vonatkozó igény érvényesítése természetesen nem zárja ki a munkaviszony körében elmaradt jövedelem igénylését.

# Dologi kár



## Dologi kár és költségei:

*A dologi kár elsősorban a sérelem bekövetkezte miatt elvesztett, megsemmisült vagy megrongálódott vagyontárgyak értékét hivatott kompenzálni.*

Ilyen kár számos módon és a munkavállaló számos vagyontárgyában keletkezhet, így *például a munkavállaló szerszámaiban, ruházatában*, közúti baleset esetén akár saját gépkocsijában illetve lényegében bármely egyéb vagyontárgyában.



# Az egészségkárosodásnál felmerülő egyéb kártételek

## Az egészségkárosodásnál felmerülő egyéb kártételek:

A munkáltató köteles a károkozással kapcsolatban indokoltan felmerült, illetve a sérelem elhárításához szükséges költségeket megtéríteni. **A bírói joggyakorlat szerint önálló kategóriaként célszerű tárgyalni az egészségkárosodással járó baleset, illetve megbetegedés esetén felmerülő egyéb elszámolható költségeket.**

Fontos kiemelnünk, hogy e költségek megtérítésének **két konjunktív feltétele van. Egyfelől szükséges, hogy a sérelemmel összefüggésben merüljön fel, másfelől pedig fontos, hogy indokolt költség legyen.**

Annak körében, hogy egy költség indokolt-e, azt kell vizsgálni, hogy szükséges és ésszerű költségről van-e szó.

# A hozzátartozói kár

## A hozzátartozói kár:

***A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.***

A munkáltató hozzátartozóval szembeni felelőssége járulékos jellegű, tehát a megállapításának előfeltétele, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállaló vonatkozásában fennálljon. Hozzátartozónak minősül – az Mt. vonatkozó záró rendelkezésével összefüggésben –

a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs. A kártérítést akár több arra jogosult hozzátartozó is igényelheti. A hozzátartozó kárát álláspontom szerint két csoportba sorolhatjuk.

Az egyik kategóriát azon kártételek képezik, amelyek a munkavállaló sérülésével, egészségkárosodásával összefüggésben éri a hozzátartozót. Ennek körében a munkavállaló hozzátartozóját sokféle kár érheti. Tipikusan ilyen lehet például a balesetet szenvedő munkavállaló kórházi látogatása körében felmerült költségek köre, de ide sorolhatjuk azon esetet is, ha a sérült munkavállaló hozzátartozója a baleset miatt olyan

idegállapotba kerül, hogy saját munkáját nem tudja ellátni, táppénzes állományba kerül és ebből kifolyólag keresetvesztés éri. Leegyszerűsítve tehát ezen esetekben a munkáltató köteles a hozzátartozónak a károkozással összefüggésben keletkezett dologi kárait, egyéb indokolt költségeit, valamint nem vagyoni kárát is megtéríteni. E kártételek esetén az igény érvényesítésére nem csak a hozzátartozó jogosult, hanem – engedményezés alapján – maga a munkavállaló is másik kategóriába a munkavállaló hozzátartozójának saját jogú igénye tartozik. Erre akkor nyílik lehetőség, ha a munkavállaló a károkozással összefüggésben meghal.

Erre az esetre vonatkozóan az Mt. 171. § (2) bekezdése, amely kimondja, hogy az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, – az általam első kategóriába tartozó kártételeken túlmenően – olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének –a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve –a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

# Sérelem díj / nem vagyoni kártérítés

## Sérelem díj:

**Első kategóriába sorolandó** a **személyiségi jogok megsértését**, ugyanis megítélésem szerint e jogintézmény elsősorban e jogok megsértésén alapuló sérelmek reparációjára szolgál. Így sérelem díj jogcímen a kártérítés alapjául szolgálhat például az emberi méltósághoz, egészséghez, testi épséghez, élethez, családhoz, egyenlő bánásmódhoz, vagy éppen a jó hírnévhez való jog megsértése.

**Második kategóriába kerülnek** az **egészségkárosodással összefüggően felmerülő igények**. Itt elsősorban súlyos sérülések, végtagok elvesztése illetve az arc sérülése teremthet alapot sérelem díj megítélésére. Emellett helye lehet sérelem díjnak a károkozás előtti életminőség tartós megváltozása esetén is.

**Harmadik kategóriába sorolható** azon igényeket, amikor **a munkáltató részéről egyéb jogsértő, vagy károkozó magatartás történik**. Ez értelemszerűen önmagában nem alapozza meg a sérelem díj igényt, ha azonban e jogsértő magatartás olyan munkáltatói intézkedéssel, vagy eljárással párosul, amely folytán a munkavállaló személyiségi joga is csorbul, már helye lehet nem vagyoni kártérítésnek. Például az átszervezésre alapított munkáltatói rendes felmondás közlésével együtt tanúsított, a munkavállaló jó hírnevéhez való jogát sértő magatartás megalapozza a kártérítés iránti igényt. Tehát a kártérítés ezen egyéb – sérelmesnek ítélt – helyzetekben akkor ítélt meg, ha a sérelmezett munkáltatói magatartás egyidejűleg személyhez fűződő jogsérelmét is megvalósítja

# KÁRTÉRÍTÉSEL KAPCSOLATOS DOKUMENTÁLÁS

## ÍRNI, ÍRNI, ÍRNI !!!!!!!

- **JEGYZŐKÖNYV:** PONTOSAN, TÉNYSZERŰEN ÉS A VALÓSÁGNAK MEGFELELŐEN KELL MEGÍRNI, TANÚKKAL ALÁÍRATNI AMENNYIBEN VANNAK.
- **FEGYELMI FELELŐSSÉG, BÜNTETÉS:** JOGORVOSLATI KIOKTATÁSSAL (30 NAPOS KERESZTINDÍTÁS A MUNKÁLTATÓ ELLEN), MERT HA EZ ELMARAD, AKKOR ÚGY PERELHETŐ A MUNKÁLTATÓ, HOGY A BÍRÓSÁG A MUNKAVÁLLALÓNAK FOG IGAZAT ADNI AB OVO (ALAPBÓL).
- **HATÁRIDŐK:** FIGYELNI A SZUBJEKTÍV ÉS OBJEKTÍV HATÁRIDŐKRE!!!!, A JOGORVOSLATOKNÁL IS FIGYELNI KELL, HOGY MEDDIG PERESÍTHETŐ.
- **HA VALAKI NEM ÉRT EGYET A FELELŐSSÉGREVONÁSSAL, AKKOR AZT IS ÍRÁSBAN KELL RÖGZÍTENI.**

# KÁRTÉRÍTÉSEL KAPCSOLATOS DOKUMENTÁLÁS

## ÍRNI, ÍRNI, ÍRNI !!!!!!!

### ➤ MUNKAÜGYI LEVELEZÉS:

*FELSZÓLÍTÁSOK, FELMONDÁSOK, LETILTÁSOK* SZEMÉLYESEN ÁTVETETNI A CÍMZETTEL, DÁTUMMAL ALÁÍRÁSSAL, AZ ALÁÍRÁS ALATT NYOMTATOTT BETŰVEL IS FEL KELL TÜNTETNI AZ ALÁÍRÓ NEVÉT.

### ➤ LEVÉL:

LEVELET MINDENKÉPPEN TÉRTIVEVÉNNYEL, AJÁNLOT KÜLDEMÉNYKÉNT KELL MEGKÜLDENI! MINDKÉT FÉLNEK IGAZOLNIA KELL, HOGY MIKOR ADTÁK POSTÁRA ÉS MIKOR VETTÉK ÁT. **AMENNYIBEN A VOLT MINKÁLTATÓ LEVELEZ VELÜNK A FENTI MÓDON TESSÉK ÁTVENNI**; LÁSD KÉZBESÍTÉSI VÉLELEM KÖVETKEZMÉNYEI! AMENNYIBEN A VÉLELEM BEKÖVETKEZIK ÉS AZ AKINEK KÜLDTEK A LEVELET, MELYET NEM VETT ÁT PERELNI AKAR AKKOR EZ A VESZETT FEJSZE NYELE!

- A **kézbesítési vélelem** olyan **VÉLELEM** mely esetén úgy kell tekinteni, hogy a postai úton megküldött iratok kézbesítése megtörtént, azokat sikeresen átadták (holott a kézbesítés ténylegesen nem volt sikeres). Jelentősége abban áll, hogy a küldő fél az írásban közölt döntéseit hivatalos iratban kézbesíteni köteles.
  - **Esetei:**
  - A küldemény átvételének megtagadása esetén (a címzett vagy meghatalmazottja úgy nyilatkozik, hogy a küldeményt nem veszi át) az iratot a kézbesítés megkísérlésének napján kézbesítettnek kell tekinteni. Ez a vélelem automatikusan beáll és csak úgy dönthető meg, ha az ebben érdekelt igazolja, hogy maga a kézbesítés volt szabálytalan.
  - Ha az irat a feladóhoz "nem kereste" jelzéssel érkezik vissza, akkor - az ellenkező bizonyításig - úgy kell tekinteni, hogy az iratot a postai kézbesítés második tényleges megkísérlésének napját követő 5. munkanapon kézbesítetté válik. **Ilyen esetekben a kézbesítési vélelem az ügyfél küldemény-átvételi szándékától függetlenül áll be.**
- **MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁS:** CSAK ÍRÁSBAN ÉS MINDKÉT FÉL RÉSZÉRŐL EGYBEHANGZÓ AKARATTAL. AMENNYIBEN BÁRMELYIK FÉL NEM AKARJA ALÁÍRNI, AKKOR NINCS SZÁNDÉKEGYSÉG, ERGO NINCS MÓDOSÍTÁS.

# Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

*Mi a különbség a munkaviszony megszűnése és a megszüntetése között?*

A **munkaviszony megszűnése** esetén egy objektív, külső, a felek akaratától független esemény eredményként, a munkaviszony külön jognyilatkozat nélkül, automatikusan megszűnik.

A **munkaviszony megszüntetése** esetén azonban a felek jognyilatkozata (kétoldalú – közös megegyezés, vagy egyoldalú – felmondás) folytán szűnik meg a munkaviszony.

# Munkaviszony megszűnése és megszüntetése

## A munkaviszony megszűnésének esetei:

- A munkavállaló halála.
- A munkáltató jogutód nélküli megszűnése.
- A határozott idő lejárta.
- **Jogviszonyváltással:** ha jogügylet vagy jogszabály alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt., hanem más törvény (pl. Kjt., Kttv.) hatálya alá tartozik. A törvényben meghatározott más esetben: pl. a munkakör megosztására létesített munkaviszony megszűnik ha a munkavállalók száma egy főre csökken.

## A munkaviszony megszüntetésének esetei:

- felmondás,
- közös megegyezés,
- próbaidő alatt,
- azonnali hatályú felmondás.

# Közös megegyezés

***A munkaszerződést a felek közös akarata hozza létre, így ennek megfelelően bármikor megállapodhattok abban is, hogy a munkaviszonyt megszüntetik.***

Az írásban foglalt megállapodásnak tartalmaznia kell a munkaviszony megszűnésére irányuló kölcsönös egybehangzó szándékot.

Mivel mindkét fél félreérthetetlen és valódi akaratát (nem megtévesztés, tévedés, jogellenes fenyegetés eredménye) feltételezi, fontos annak megszövegezése.

***A megállapodásnak tartalmaznia kell a munkaviszony megszűnésének konkrét időpontját, de bármi másról is rendelkezettek, például felmondási időt, vagy végkielégítést is megállapíthattok a megszüntető dokumentumban, és ebben az esetben indokolni sem kell miért kerül arra sor.***



# Felmondás

*A felmondás a munkaviszony megszüntetésének egyoldalú módja, amely a másik fél hozzájárulásától függetlenül, a jövőre nézve – felmondási idő közbeiktatásával – szünteti meg a munkaviszonyt.*

A felmondási idő azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalóként legyen időd új munkahelyet keresni, illetve a munkáltató előben pótolhassa a kieső munkaerőt. A felmondási idő legalább harminc nap, amely legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

A felmondási idő mértékét az Mt. határozza meg, de kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben ettől el lehet térni.

Munkavállalóként 30 napos felmondási idő köti minket, munkáltatói felmondás esetén ez az idő azonban a munkaviszonyban töltött idővel arányosan növekszik, de legfeljebb 6 hónap lehet.

***A legfontosabb különbség a munkáltató és a munkavállaló felmondása között az, hogy általános szabályként a munkáltató mindig köteles indokolni a felmondást.*** Ezzel ellentétben munkavállalóként, csak a határozott idejű munkaviszony, illetve az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés esetében áll fenn indokolási kötelezettségünk.

# Valós, világos, okszerű indok

*Ha a munkaviszony megszüntetését indokolni kell, akkor az indokolásnak minden esetben meg kell felelnie a valós, világos és okszerű hármaskövetelménynek.*

Az indoknak valósnak kell lennie: **az indok valóságát**, tényeknek való megfelelését annak kell bizonyítani, aki a jognyilatkozatot tette.

Az indoknak a jognyilatkozat, pl. a felmondás közlésekor fenn kell állnia, ellenkező esetben a megszüntető jognyilatkozat jogellenes.

**Világos indok** kell: az indokolásból **világosan ki kell tűnnie a megszüntető jognyilatkozat okának**, miért nincs szükség a továbbiakban a munkavállaló munkájára. Meg kell jelölni azokat a konkrét tényeket és körülményeket, amelyekre a felmondást alapítottuk.

**Okszerű indok**ra van szükség: az indokolásnak azt is **igazolnia kell, hogy a munkaviszony megszüntetésére valóban szükség van**, mivel az a megjelölt ok miatt elvesztette a rendeltetését. Jelentéktelen hiba például nem eredményezheti a munkaviszony megszüntetését, az ilyen felmondás is jogellenes. A felmondásnak rendeltetészerűnek kell lennie, így nem irányulhat például a munkavállaló zaklatására, bosszúállásra, a véleménynyilvánítás elfojtására.

# Jogellenes felmondás

Adott esetben a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) jogellenesnek tekintette pl. azt a felmondást amelyben:

- a munkáltató a felmondást nem foglalta írásba,
- a munkáltató felmondása felmondási védelembe ütközött,
- a felmondás indokolása nem felelt meg a valóság, világosság és okszerűség követelménye bármelyikének,
- a munkáltató csak általánosságban jelölte meg a felmondás indokát,
- a munkáltató rendeltetésellenesen gyakorolta a felmondáshoz való jogát.

# Felmondási védelem

A munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg felmondással törvényben meghatározott bizonyos esetekben (pl. a várandósság, a szülési szabadság vagy a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt). Az ilyen esetben közölt felmondás általában jogellenesnek minősül.

**FONTOS!!!! A várandósságra, illetve az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre (legfeljebb annak megkezdésétől számított hat hónapig), mint felmondási védelemre okot adó körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.**

# Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés akkor illetheti meg, ha munkaviszonya megszűnésének oka a munkáltató rendes felmondása, jogutód nélküli megszűnése vagy, ha az őt foglalkoztató gazdasági egységet olyan munkáltató veszi át, aki nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik.

Nem jár azonban végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, illetve, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

A végkielégítés mértéke főszabályként a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz igazodik, azonban a mérték emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző meghatározott időn belül szűnik meg.

# Azonnali hatályú felmondás

A munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti azonnali hatályú felmondással, amennyiben a másik fél minősített kötelezettségzegést követ el, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását. Az azonnali hatályú felmondást kötelező írásba foglalni és indokolni a kezdeményező fél.

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

**Azonnali hatályú felmondással megszüntetheti** továbbá mind a két fél a munkaviszonyt a **próbaidő alatt**. A **határozott idejű munkaviszonyt** a Munkáltató is megszüntetheti azonnali hatályú felmondással.

A próbaidő alatti és a határozott idejű megszüntetés esetén nincs indokolási kötelezettség!

# **Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén**

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

**A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított, 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. A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.**

**Abban az esetben, ha akár a munkáltató, akár a munkavállaló vitatja a másik fél felmondásának jogszerűségét, vagy a munkavállaló nem kapja meg a Munka Törvénykönyve által előírt járandóságokat, munkaügyi per megindításának lehet helye, a törvényben meghatározott, a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napos határidőn belül.**



VIDÁM,  
SZÉP

NAPOT!