

Munka Törvénykönyve 1992/XXII.tv (Mt)  
Közalkalmazottak jogállásáról szóló tv. 1992/XXXIII.tv. (Kjt)  
Köztisztviselők jogállásáról szóló tv. 1992/XXIII.tv. (Ktv)

## I. ELŐADÁS

### Munkajog:

Az idegen munkaerő alkalmazása során keletkező azon munkavégzésre irányuló viszonyokat szabályoz, amelyeket a munkavégző szerződés alapján, díjazás ellenében, a munkáltató érdekkörében, irányítása alatt végez.

alárendeltségi viszony jellemző  
csak szerződéses jogviszonyokra vonatkozik  
mindig van díjazás

### történet:

ipari forr: több munkás kell =>kizsákmányolás=> sztrájk =>kollektív szerződés  
állami beavatkozás (először Anglia): munkaidő, gyermekmunka

1919: ILO létrejön

Weimari Köztársaság: képviselőválasztás, tanácsok, szakszervezetek

II.vh. után: szociális demokratizálódás, kedvezőbb munkafeltételek

### Mt. szabályozási rendszer (jogforrás)

A jog által szabályozott viszonyok határozzák meg (törvény)  
más jogszabály csak törvényi felhatalmazás alapján (kormányrendelet, miniszteri rendelet)  
kollektív szerződés: szakszervezet és munkáltató v. munkáltatói érdekképviselő által megkötött szerződés, mely meghatározza a munkaidőt, bért, viszonyokat.

normatív rész: feltételek

kötelmi rész: felek kapcsolata

### Ktv

ügykezelőkre, köztisztviselőkre vonatkozik

kogens (kötelező) előírások

politikamentes szakértelem a közérdek szolgálatában

feltétel. büntetlen előélet, megfelelő végzettség

kedvezményrendszer: előmenetel, fix illetmény

### Kjt

állami, önkormányzati feladatokat ellátókra vonatkozik

munkaerő-piac kedvezőtlen hatásainak kiküszöbölésére

kogens

illetmények

köztes kategória, Mt is érvényesül, kivéve néhány esetet

Kjt jogforrása: törvény, kormány- és miniszteri rendelet, kollektív szerződés, közalkalmazotti szabályzat

Ktv jogforrása: törvény, kormányrendelet bizonyos kérdésekben, miniszteri és önkormányzati rendelet

kollektív szerződés: nem lehet jogszabállyal ellentétes, kivéve a Mt. 3. részében foglaltak, amennyiben a munkavállaló számára kedvezőbb mint a Mt.

Mt.3.: munkaviszony létesítése, módosítása, megszüntetése, bér, kártérítés, tanulmányi támogatás  
Mt. Általános rendelkezések (1-13 szakasz)

- tárgyi hatály: mely jogviszonyra: munkaviszony és azzal kapcs-ban állókra, kollektív munkaügyi kapcsolatokra
- területi hatály: a munkát a Magyar köztársaság területén végzik, ill. külföldi kiküldetésben magyar munkáltató megbízásából
- jogok és kötelezettségek gyakorlása, teljesítése, jóhiszeműség, tisztesség követelménye, felek kötelesek együttműködni (tájékoztatás, segítség, kárenyhítés)
- tájékoztatási kötelezettség minden olyan tényről, amelyek relevánsak lehetnek a jogok és kötelezettségek tekintetében
- infoközlés tilalma: munkáltató csak a tv-ben meghatározott esetben és módon, v. a munkáltató hozzájárulása esetén közölhet 3. személy részére adatokat, kivéve statisztikai adatok)
- munkavállaló köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekeire tekintettel lenni
- rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye
- egyenlő bánásmód követelménye: 2003. évi tv.: tilos a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, kivéve, ha a munka jellegéből v. természetéből fakad

### Jognyilatkozat

- joghatásra irányul
- nincs alaki kötöttség, szóban is lehet, kivéve, ha a jog v. vonatkozó szabály írásbeliséget követel: - munkaszerződés, annak módosítása, megszüntetése
  - tanulmányi szerződés
  - munkáltatóval szembeni kárigényre adott válasz
  - kollektív munkaügyi vita kezdeményezése
  - ha munkavállaló kifejezetten kéri az írásbeliséget
- ha az alaki kötöttséget megsértik=> érvénytelen
- munkáltató írásban indokol: tartalmaznia kell, hogy a munkavállaló hogyan és mikor kezdeményezhet ellene jogorvoslatot

A jognyilatkozat közlése fontos (munkavállaló tudomására juttatás)

Ha a munkavállaló megtagadja az átvételt=> jegyzőkönyv írása => ettől kezdve érvényes a jognyilatkozat

### Érvénytelenség

- megtámadhatóság (feltételes érvénytelenség):
  - a fél valamely lényeges tényben v. körülményben tévedett és azt a másik fél okozta v. felismerhette
  - mindkét fél téves feltevésben volt
  - jogellenes fenyegetés
- A megtámadhatóság határideje 30 nap, mely a tévedés felismerésétől számítandó. 6 hónapon túl nem gyakorolható.
- semmisség: (feltétlen érvénytelenség):
  - bárki, bármikor, határidő nélkül hivatkozhat rá
  - a bíróság hivatalból figyelembe veszi
  - jogszabályba ütközés esetén

elévülés: igény érvényesítésére 3 év

határidő: közléstől számít. Mindig naptári napot jelent.

### Munkajogviszony

Munkáltató és munkavállaló között létrejött olyan jogviszony, amelynek keretében a munkavállaló egy meghatározott körbe (munkakörbe) tartozó feladatoknak, a munkáltatónál irányadó munkarendhez igazodó és a munkáltató utasításai szerinti ellátására, a munkáltató pedig megfelelő munkafeltételek biztosítására és a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban meghatározott mérték figyelembevételével a szerződésben meghatározott munkadíj fizetésére, valamint a munkára vonatkozó szabályokban előírt egyéb juttatások nyújtására vállal kötelezettséget.

### Elsődleges elhatároló ismérvek

	vállalkozó	megbízott	munkavállaló
<b>munkakör</b>	konkrét munkaeredményre, szolgáltatásra vállal kötelezettséget	1 v. több konkrét ügyben jár el	feladatok tág köre (munkakör)
<b>rendszeres és folyamatos munkavégzés</b>	megrendelésre dolgozik	megbízási szerződés alapján dolgozik	munkarend alapján dolgozik
<b>munkabér</b>	díjazást kap, felek szabadon állapodnak meg	díjazást kap, felek szabadon állapodnak meg	munkabért kap, mely kötött (minimálbér, illetménytábla)
<b>utasítási jog, alá-, fölérendeltség</b>	megrendelő csak az eredményre vonatkozóan utasíthat, módra nem	megbízó csak az eredményre vonatkozóan utasíthat, módra nem	időben és terjedelemben utasítási köre van a munkáltatónak: mit, hol, hogyan, mivel, mikor

### Másodlagos ismérvek

	vállalkozó	megbízott	munkavállaló
<b>munkavégzés eszközeinek tulajdonlása</b>	saját	saját	munkáltató
<b>munkavégzés helye</b>	otthon, saját műhely, helyszín	otthon, saját műhely, helyszín	munkáltató határozza meg
<b>személyes jelenlét</b>	mást is alkalmazhat a munka elvégzésére	mást is alkalmazhat a munka elvégzésére	jelen kell lenni, személyesen végezni
<b>megélhetés fő alapja</b>	vállalt munkák díja	vállalt munkák díja	munkabér

### Minősítés:

nem lehet vállalkozói v. megbízotti szerződés (mindenképp munkaszerződés)

### Munkajogviszony alanyai:

- munkavállaló:- természetes személy 16 éves kortól, kivéve, ha a 15 éves nappali képzésben vesz részt, és szünet alatt dolgozik
- cselekvőképes v. korlátozottan cselekvőképes: korlátozottan cselekvőképes tv-es képviselőjének hozzájárulása nem kell, kivéve, ha 16

- év alatti
- különös munkavállalói képességgel rendelkező, amennyiben a munkakör ezt megköveteli
- Ktv. esetén: büntetlen, magyar árp, cselekvőképes és min. középfokú végzettség, egyéb követelmények(vagyonnyilatkozat, még a családtagoknak is)
- munkáltató: - jogképes (jogai és kötelezettségei lehetnek)
- munkavállalóval közölni kell, ki gyakorolja a munkáltatói jogkört

A jogviszony a **munkaszerződéssel** jön létre.

A felek egybehangzó nyilatkozatával létrejövő kétoldalú jogügylet, mely a munkaviszony létrehozására, tartalmának megállapítására irányul.

Kjt. és Ktv. esetén: kinevezés, választás, de ezt el is kell vállalnia az érintettnek.

Munkajogviszony kezdete:

Munkába lépés napja, melyet a felek szabadon állapítanak meg. Ha nem szerepel a szerződésben, akkor a szerződés létrejöttét követő nap.

amíg nem áll munkába, csak azok a jogok és kötelezettségek illetik meg, melyek a munkába lépéshez kapcsolódnak.

Szerződés előtt:

- kiválasztás: csak olyan nyilatkozat tételére, vagy teszt elvégzésére kötelezhetnek, melyek nem sértik

a személyiségi jogokat.

- pályázat: csak olyan személyt lehet felvenni, aki a pályázaton részt vett és a követelményeknek megfelelt. A pályázat kiírásakor az elbírálás határidejét is meg kell jelölni.

**Munkaszerződésnek tartalmaznia kell**

- munkakör
- személyi alaphár (pénzösszeg, ami adott időegységre jár)
- munkavégzés helye
- felek alapvető adatai

**Kjt. és Ktv. esetén:** + illetmény, besorolás, fokozat, munkaköri leírás

Alaki követelmény:

írásban

ha nem foglalták írásba, 30 napon belül hivatkozhat rá a munkavállaló

Ktv.: eskü letétele kötelező a munkaviszony létrejöttéhez

Kjt.: titoktartási nyilatkozat

**Munkaviszony megszűnése, megszüntetése**

- A teljesítés nem szünteti meg.
- írásba kell foglalni
- A jogügy rendeltetésének megszűnése esetén: jobb helyet talál, nem kell már a munkaerő, jobbat találnak helyette
- felek akaratából: - közös: kétoldalú jognyilatkozat

- egyik fél akaratából: egyoldalú jognyilatkozat
- felek akaratától függetlenül: munkavállaló meghal, megszűnik

megszüntetés: - közös akarat

- egyoldalú akarat esetén: felmondási idő, melyen belül felmentési időszak munkavállaló érdekeit fokozottan védeni munkáltatónak alaki, tartalmi kötelezettségek speciális korlátok és tilalmak jogellenes felmondás esetén anyagi kompenzáció

megszűnés: - halál

- munkáltató jogutód nélkül megszűnik
- munkához szükséges képesség elvesztése

közös megegyezéssel történő megszüntetés

- bármikor
- kifejezettnek és félreérthetetlennek kell lennie
- megszüntetés időpontját meg kell jelölni

Áthelyezés

Ktv. és Kjt. hatálya alatt lehetséges, háromoldalú megállapodás: munkáltató, új munkáltató és alkalmazott között  
meg kell jelölni a munkahelyet, illetményt, időpontot

**Felmondás (rendes)**

- írásban
- felmondási idő

Kjt. és Kvt. esetén a munkáltató részéről felmentés  
munkavállaló részéről lemondás

Mt.

- bármely fél kezdeményezheti
- csak határozatlan időre szóló szerződést lehet
- munkavállaló részéről: nincs tartalmi feltétel
- munkáltató részéről: indokolni kell. pl. képességgel, magatartással kapcsolatos, munkáltató működésével összefüggő okok a felmondásnak világosnak (tisztán kiderül az ok), valósnak, okszerűnek, rendeltetésszerűnek (személyes ok miatt nem lehet) kell lennie

Felmondási idő

- min. 30 nap, max. 1 év
- eltöltött idő alapján növekszik
- Kjt: lemondási idő 2 hónap  
felmentési idő min. 60 nap, max. 8 hónap
- Ktv.: lemondási idő 2 hónap  
felmentési idő 6 hónap

### Felmentési időszak

- Ált. a felmondási idő 50 %-a. Ez a minimum.
- Ekkor átlagkereset jár.
- munkavállaló ütemezi (új hely keresésére szolgál)

Kjt. és Ktv. felmentés esetén: szervezeti, személyi, v. vegyes indok lehet

Vannak felmondási tilalmak (mikor nem lehet), felmondási korlátok (milyen feltételekkel)

### Védett kor intézménye

öregségi nyugdíjkor előtt 5 évvel csak különös indokkal lehet felmondani, rendesen nem

Felmondási védelem: megváltozott munkaképességűekre vonatkozik

Hozzájárulástól függő felmondási védelem: üzemi tanács tagjai, szakszervezeti képviselők esetén

### Végkielégítés

Munkahely elvesztéséért járó kompenzáció, olyan egyszeri kifizetés, mely függ a megszüntetés módjától és a munkáltatónál eltöltött évektől.

Rendes felmondás munkáltató által munkavállalói rendkívüli felmondás, jogutód nélkülimegszűnés esetén jár.

kivétel: nyugdíjas munkavállalók

Eltöltött min. 3 év után 1 hó

védett kor esetén + 3 havi jár

### Csoportos létszámcsökkenés

A munkáltató működésével összefüggő ok miatt a jogszabályban meghat. létszámú munkavállaló munkaviszonyát szünteti meg 30 napon belül.

### Rendkívüli felmondás

- a jogviszony azonnali hatállyal megszűnik
- egyoldalú: szándék, indok
- ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, v. súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. (ha a munkavállaló állandóan ittas, drogos, igazolatlan távollétek, szándékos károkozás, utasítás ok nélküli, folyamatos megtagadása; ha a munkáltató nem fizet, v. állandóan késik a fizetéssel, nem biztosítja a megfelelő feltételeket, nem lát el munkával)
- Ktv.: hivatalvesztés, fegyelmi
- Kjt.: elbocsátás

### Határidő:

- tudomásra jutástól számított 15 napon belül
- objektív határidő: okot adó cselekménytől számított 1 év  
bűncselekmény esetén a BTK szerint

### Kifizetések

- átlagkereset, végkielégítés és egyéb járandóság megilleti a munkavállalót.
- kárérvényesítés
- Kjt. esetén kétszeres kielégítés

## **Munkajogviszony**

**fogalma:** munkavállaló munkavégzésre munkáltató fizetésre vállal kötelezettséget

**tartalma:** jogok és kötelezettségek

asszimmetrikus jogviszony, mert munkavállaló oldalán kevesebb kötelezettség

## **Munkavállaló kötelezettségei**

**Főkötelezettség:** munkavégzés

**munkavégzés=** munkakörhöz tartozó feladatok elvégzése, munkavállalónak személyesen kell

- rendelkezésre állnia
- feladatokat megfelelően elvégeznie

**rendelkezésre állás=** megjelenési és jelenlevési kötelezettség: a kijelölt helyen és időben munkára képes állapotban (olyan fizikai állapot, amely nem akadályozza a munkavállaló munkavégzését) köteles munkavállaló megjelenni és a munkaidőt munkával tölteni, munkáltató rendelkezésére állni. Ha olyan gyógyszert szed, ami befolyásolja a munkavégzést, jelenteni köteles munkáltatónak munkáltató egyéb követelményeket is támaszthat: egyenruha viselése

## **Munkakötelezettség és terjedelme**

munkakör ellátása, melyet munkáltató konkretizál

a részleteket a munkaköri leírás tartalmazza (köztisztviselőknek kötelező)

munkáltató határozza meg a munkakörön belüli feladatokat, de nem róhat több terhet munkavállalóra, mint amennyi adott idő alatt elvégezhető. Ellenkező esetben külön díjazás.

Más feladatokkal rendszeresen nem bízhatja meg munkavállalót, amennyiben a munkaköri leírás nem tartalmazza

munkáltató nem üresítheti ki a munkakört (pl. nem foglalkoztatja megfelelően)

egyoldalú munkáltatói akarat nem eredményezheti a díjazás változtatását szerződésmódosítás nélkül alkalmilag munkakörön kívüli munkavégzés is lehet (pl. átirányítás)

**átirányítás=** munkáltató működésével összefüggő okból ideiglenesen olyan feladatok ellátására kötelezi munkavállalót, amelyeket a munkavállaló eredeti munkaköre mellett vagy helyett végez.

Korlát: évi max. 44 nap

- nem járhat aránytalan sérelemmel (kor, beosztás, képzettség, stb. tekintetében)
- díjazás nem lehet kevesebb az átlagkeresetnél
- helyettesítési díj

## **Munkahely**

földrajzilag meghatározott hely (változó is lehet)

átirányítással ideiglenes változás lehetséges

más helyen végzett munka: munkáltató egyoldalúan kötelezheti munkavállalót, hogy más munkahelyen végezze a munkát:

- kiküldetés: gazd-i érdekből, ideiglenes munkáltatói jog az eredeti munkaadóé
- kirendelés: 2 munkáltató közt megállapodás (nem bérjellegű ellenszolgáltatásért) munkáltatói jog azé, akihez rendelik
- munkaerő átengedése: 2 munkáltató között megállapodás (nem ellenszolgáltatásért), munkáltató működési körében felmerült okokból nem tud munkát adni munkáltatói jog megállapodás szerint

A felmerülő költségeket munkáltató fizeti.  
átírányításnál szereplő korlátok itt is  
terhes nőt, ill. a gyerek 3 éves koráig az anyát csak beleegyezésével lehet kötelezni (gyereket egyedül nevelő férfira is érvényes)

### **Munkavégzés módja**

törvények, jogszabályok, normák, rendelkezések határozzák meg  
Munkavállaló elvárható szakértelemmel, gondossággal köteles végezni munkáját, munkahelyi utasítás szerint

Köteles együttműködni a kollégákkal, munkáltatóval.

Köteles olyan magatartást tanúsítani, amivel más egészségét, testi épségét, életét nem veszélyezteti, nem okoz kárt másnak, nem idézi elő mások helytelen megítélését, nem zavarja mások munkáját.

Üzemi, üzleti titkot köteles megtartani, harmadik félnek nem adhatja ki.

Köteles az előírt tanfolyamon megjeleni, részt venni, vizsgázni, kivéve, ha családi ill. személyes okok esetén aránytalan sérelemmel járna.

### **Utasítás, teljesítési kötelezettség**

az utasítás:

☺: - munkajogviszonnyal összefüggésben kell legyen

- megfelelő személytől kell származzon
- megfelelő formában kell legyen

☹: - köteles munkavállaló megtagadni: ha végrehajtása más életét, testi épségét, egészségét kn. és súlyosan veszélyeztetné

köztisztviselők: + ha bűncselekmény, v. szabálysértés lenne

- megtagadhatja munkavállaló: ha végrehajtása vmilyen jogszabályba, v. munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközne (kollektív szerz. is)

közalk.: közalkalmazotti szabály is

köztisztv.: saját életét, testi épségét, egészségét veszélyeztetné, v. érdekeit védő jogszabályba ütközne

- nem tagadhatja meg, de köteles munkáltató figyelmét felhívni: ha a végrehajtás kárt okozhat, amivel munkavállaló számolhat

köztisztv.: jogszabályba ütközik, utasítás által érintettek jogos érdekeit sértené

ilyenkor írásban kell kérni az utasítást; ha írásban kapja, köteles végrehajtani, de a felelősség azé, aki az utasítást adta

### **Munkavégzési kötelezettség alól mentesül**

- ha állampolgári kötelezettségét végzi
- kötelező orvosi vizsgálaton vesz részt
- keresőképtelen
- véradáson van
- közeli hozzátartozója halálakor
- elháríthatatlan okból nem tud megjeleni
- munkáltató nem tudja munkával ellátni

### **Mellékfoglalkozás**

- amíg fennáll a jogviszony, köteles bejelenteni a munkáltatónak, hogy másodállást vállal
- munkaadó megtilthatja, ha jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti

## Munkáltató kötelezettségei

1. Főkötelezettség: munkadíj fizetése

2. védelmi jellegű kötelezettségek:

- személyiségvédelem: egyenlő elbánás, adatvédelem, nők és fiatalok, megváltozott munkaképességűek
- élet, épség, egészség védelme: megfelelő, egészséges és biztonságos környezet
- munkavállaló vagyontárgyainak védelme: ami nem kell a munkavégzéshez, az nem
- gondoskodási kötelezettség: szociális vonatkozások, juttatásokat adhat

3. foglalkoztatási kötelezettség

4. egyéb: úgy szervezze a munkavégzést, hogy munkavállaló gyakorolhassa jogait, tájékoztatás

## Munkabér

Legfontosabb funkciója: munkavállaló megélhetésének biztosítása  
nem lehet munkáltató gazdasági eredményességétől függővé tenni  
érvényesen nem lehet eltérni a szabályoktól

### Munkabér magában foglalja:

- a tényleges munkavégzésért járó díjazást
- munkavállaló teljesítésétől független, a munkaviszonyra tekintettel a munkaadó teljesítménye alapján nyújtott díjazást (jutalom, prémium) **(ezt nem igazán értem)**
- különböző munkavégzés nélküli időszakokra nyújtott díjazást (táppénz, szabi)

amit munkaadó általában közvetlen pénzben, kivételesen természetben nyújt munkavállalónak a hatályos jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés, ill. munkaadó saját elhatározása alapján.

### Bérezési elvek

- tisztességes bér elve: a munkabér megfelel a társadalmi igazságosságnak, méltányosságnak
- megfelelő megélhetést biztosító bér elve: munkavállaló és családja részére **(ezt vitatnám a minibájbér esetén)**
- diszkriminációmentes bér elve: férfiak és nők egyformán, képzettség, gyakorlat, teljesítmény alapján
- egyenlő munkáért egyenlő bér elve

### Személyi alpbér

munkaszerződés kötelezően tartalmazza

minimálbér=kötelező legkisebb bér (kormány állapítja meg az Országos Munkaügyi Tanács egyeztetésével, évente felülvizsgálják, szept. 10-ig döntenek)

mindig időbért jelöl

### Bérrendszerek

- idő: ledolgozott idő alapján
- teljesítmény: előírt teljesítmény-követelmény (norma), melyet elér, vagy meghalad (munkáltató egyoldalúan nem vezetheti be, kollektív szerződés, munkaszerződés határozza meg. norma= mérhető mennyiség vagy minőség és az ahhoz rendelt pénz. ha a teljesítmény a munkáltatótól is függ, minimál díjazás van, 100 % díj legalább a minimálbér)
- előző kettő kombinációja

### Bérpótlékok

1. rendkívüli munkavégzés: napi munkabér +50% v.szabadidő, mely legalább annyi, mint a rendkívüli munkavégzés időtartama  
pihenőnapon végzettnél 100%pótlék v. másik pihnapot kap, ekkor csak 50% pótlék
2. rendkívüli időben végzett munka: éjszaka 15 % pótlék  
több műszak esetén délután 15 %, éjjel 30 %  
megszakítás nélküli munkarendnél délután előző+5%,éjjel +10%
3. készenlét: 20 % pótlék  
ügyelet: 40 % pótlék
4. munkaszüneti napon végzett munka: havi munkabér + munkaszüneti napon végzett munka díja  
teljesítménybér esetén távolléti díj is  
vasárnap +50%

### Munkabér kifizetése

utólag, legkésőbb köv. hó 10-ig

aki sorkatona volt, vagy polgári szolgálatot teljesített 30 napon belül, az két heti fizetését előre kérheti

A bér egy részét természetben is ki lehet fizetni, de max 20 %, és a személyes szükségleteket kell fedeznie.

Utalványban, értékpapírban nem lehet fizetni.

részletes elszámolás=bérjegyzék

### Kifizetés helye

nem lehet kocsmá, ill. szórakozóhely, kivéve, ha az a munkavégzés helye

Ft-ban kell meghatározni

### Levonások

jogszabály kötelező rendelkezése

végrehajtható határozat

munkavállaló hozzájárulása lapján lehet

Ha többet fizettek, 60 napon belül, írásban követelhetik vissza munkavállalótól.

Ha a munkavállalónak fel kellett ismernie a jogalap nélküli kifizetést, vagy maga idézte elő azt, akkor az ált. elévülési időn belül (3 év, ill. bűncselekmény elévülési ideje lehet követelni).

### Költségek megtérítése

- munkával kapcsolatos, szükséges és indokolt ktg-eket munkáltató fizeti

- munkabajárás ktg-einek egy részét, ha közig.határon kívülről jár a munkavállaló

### Szociális juttatások

lehetőség van kulturális, jóléti juttatásokra (üdülés, étkeztetés)

munkaruházat, ha nagymértékű elhasználódással, szennyeződéssel jár a munkavégzés

### Közalkalmazott bérezése

végzettség szerint fizetési osztályok (10 osztály), melyeken belül fokozatok, azon belül várakozási idő (3 év), hogy feljebb lépjen

illetményösszegek, melyeknél a fokozathoz tartozó szorzószám van

illetmény kiegészítése kollektív szerződés alapján

illetmény pótlék: vezetői megbízás, cím, idegennyelv

13. havi illetmény, jubileumi jutalom (25 év után 2 hó, 30 évnél 3 hó, 40 évnél 5 hó)

### Köztisztviselő bérezése

illetmény: alapilletmény: ktgvetési törvényben hat.meg  
besorolási osztály, szolgálati időtől függő besorolási fokozat (szorzószámmal)  
± 20 % lehet, 13. havi bér, jutalom,étkezési hozzájárulás, ruhapénz

### Munkavédelem (1993/XCIII.Munkavédelmi tv.)

egészséges, biztonságos munkafeltételeket köteles munkáltató biztosítani  
tárgyi, személyi, szervezési ellenőrzési kötelezettség (oktatás, tájékoztatás)  
100 főnél munkavédelmi szakember

### Munkaidő

munkaviszonyból származó munkavégési kötelezettség időbeli kerete

- rendes: a felek a munkaszerződés megkötésekor meghatározzák
- rendkívüli: előre nem látható esetek

#### hossza:

- törvényes: napi 8 óra, heti 40 óra
- törvényesnél rövidebb: egészségvédelmi okból, ha olyan a munkakör 7 v. 6 óra  
gazdálkodási, szervezeti okból: nem tudja több munkával ellátni  
(bér nem csökken, kivéve, ha szerződés van róla)
- részmunkaidő: díjazás ezzel arányban
- hosszabb munkaidő: készenléti jellegű munkakörnél  
munkáltató rokonai napi 12 órát,heti 60 órát dolgozhatnak

#### beosztása:

napi elosztás, munkarend szerint, melyet kollektív szerződés hiányában a munkáltató hat. meg  
lehet egyenlően és egyenlőtlenül

munkaidőkeret: naptári egységhez igazodik (2001 óta) (meghatározható hét, hóna, több hónap ill.  
év is )  
napi min. 4 óra, max. 12, ill. heti 48 óra lehet

munkanapon belül: - osztatlanul (8-16 h)  
- osztott (8-12 h és 13-16 h)  
- több műszakos/folyamatos

napi pihenőidő: adott munkanap végétől az jabb munkanap kezdetéig  
min. 11 h (kollektív sz. 8 h-ra leviheti)

rugalmas munkaidő: - törzsidő: munkavállaló mindenképp ott kell legyen  
- peremidő: munkavállaló rendelkezik vele

kötetlen munkaidő: általában vezetőknél van  
nincs meghatározva a munkaidő, de nem fizetik a túlórárt sem

pihenőnap: heti 2 kötelező, egyik mindenképp vasárnap (kivételek vannak)  
össze is lehet vonni, összefüggően 48 óra és egyéb lehetőségek

rendkívüli munkaidő: 1. túlmunka: rendes munkaidőt meghaladó munka  
2. heti pihenőnapon végzett munka  
3. munkaszüneti napon végzett munka  
4. készenlét/ügyelet: munkaidőn kívül rendelkezésre állás

készenlét: munkaidőn kívül a munkáltató utasítása szerint/általa megjelölt helyen tartózkodik, hogy adott esetben munkát végezzen. 168 h/4 hét

ügyelet: meghat. helyen és időben, rendelkezésre állással vegyes munkavégzés

### Rendkívüli munkaidő korlátai

- munkavállaló testi épségét, egészségét nem veszélyeztetheti, ill. személyi és családi körülményekre tekintettel nem lehet aránytalanul terhes
- különösen érdekelt esetben lehet elrendelni
- 200 h/v (kollektív sz. max. 300 h)
- terhes nő, ill. gyereke 1 éves koráig nem vehető igénybe (gyereket egyedül nevelő ffi is)
- gyereket egyedül nevelő esetén a gyerek 1-4 éves kora között csak munkavállaló beleegyezésével

### Pihenőidő, szabadidő szabályozása

szabadidő: munkavállaló rendelkezik vele

pihenőidő: munkaadó rendelkezik vele

rendes pihenőidő: - munkaközi szünet (étkezés, tisztálkodás, több, mint 6 h munka esetén 20 perc és minden további 3 h után + 20 perc)  
- napi pihenőidő: 11 h, de min. 8 h  
- heti pihenőnap: 2 nap és egyik vasárnapra esik  
- munkaszüneti nap: évi 1 nap (ünnepek)  
- rendes szabadság: naptári évenként alap és pót (20 naptól kezdődik és életkor alapján 30 nap a max.  
pótszabadság: fiatalok, vak, föld alatt dolgozó, ionizáló sugárzásnak kitett +5  
gyerekesnek a gyerek 16 éves koráig: 1 gyerek +2  
2 gyerek +4  
>3 gyerek +7  
munkaadó rendelkezik a 3/4-ével és 1 hónappal előre közölnie kell  
munkavállaló rendelkezik az 1/4-ével és 15 nappal előtte jelezni kell  
(próbaidőben nem jár szabí)  
következő év június 30-ig ki kell venni (kollektív sz. dec.31)  
ha nem veszed ki, halmozódik (nem vész el!!!), vagy ki kell fizetniük

### rendkívüli szabadidő:

- állampolgári kötelesség teljesítése, vradás
- szoptatási munkaidő kedvezmény a gyerek 6 hónapos koráig 2x1 h/nap  
9 hónapos koráig 1 h/nap
- betegszabadság: 15 munkanap 80 % távolléti díj (orvosi igazolás)
- felmenetési idő: új munkahely keresésére
- szülési szabadság: 24 hét (ebből 4 hét szülés előtt)  
gyerek halála esetén 6 hét  
ha intézetben hagyják a gyereket, nem jár
- fizetés nélküli szabadság : - gyerek 3 éves koráig, gyermekgondozásra  
- gyerek 14 éve koráig, ha a gyereket gondozni kell: GYES  
- gyerek 12 éves koráig, ha beteg: GYÁP  
- közeli hozzátartozó ápolására (max. 2 év)  
- magáneros építkezésre (max. 1 év)

### **Munkaidő és pihenőidő nyilvántartása**

munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállaló:

- rendes és rendkívüli munkaidejével
- szabadságának kiadásával
- egyéb munkaidőkedvezményrel kapcsolatos adatokat

### **Munkavállaló fegyelmi kötelessége**

Mtv. nem tartalmazza

csak, ha a kollektív sz. kimondja

fegyelmi vétség: bizonyos magatartásból eredő hátrányos jogkövetkezmény

hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő

nem lehet intézkedni ellen, ha az elkövetés óta eltelt 1 év

csak írásbeli indokolt határozatban szabható ki, ami jogorvoslati lehetőséget is tartalmaz

biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezhessen, jogi képviselőt alkalmazzon

### **Köztisztviselők, közalkalmazottak:**

fegyelmi felelősség

megrovás, hivatalvesztés, juttatás megvonása

különböző eljárási módok

## **II. ELŐADÁS**

### **Munkajogviszony**

fogalma: munkavállaló munkavégzésre munkáltató fizetésre vállal kötelezettséget

tartalma: jogok és kötelezettségek

asszimmetrikus jogviszony, mert munkavállaló oldalán kevesebb kötelezettség

### **Munkavállaló kötelezettségei**

Főkötelezettség: munkavégzés

munkavégzés= munkakörhöz tartozó feladatok elvégzése, munkavállalónak személyesen kell

- rendelkezésre állnia
- feladatokat megfelelően elvégeznie

rendelkezésre állás= megjelenési és jelenlevési kötelezettség: a kijelölt helyen és időben munkára

képes állapotban (olyan fizikai állapot, amely nem akadályozza a munkavállaló

munkavégzését) köteles munkavállaló megjeleni és a munkaidőt munkával tölteni,

munkáltató rendelkezésére állni. Ha olyan gyógyszert szed, ami befolyásolja a munkavégzést, jelenteni köteles munkáltatónak

munkáltató egyéb követelményeket is támaszthat: egyenruha viselése

### **Munkakötelezettség és terjedelme**

munkakör ellátása, melyet munkáltató konkretizál

a részleteket a munkaköri leírás tartalmazza (köztisztviselőknek kötelező)

munkáltató határozza meg a munkakörön belüli feladatokat, de nem róhat több terhet

munkavállalóra, mint amennyi adott idő alatt elvégezhető. Ellenkező esetben külön díjazás.

Más feladatokkal rendszeresen nem bízhatja meg munkavállalót, amennyiben a munkaköri leírás nem tartalmazza

munkáltató nem üresítheti ki a munkakört (pl. nem foglalkoztatja megfelelően)

egyoldalú munkáltatói akarat nem eredményezheti a díjazás változtatását szerződésmódosítás nélkül

alkalmilag munkakörön kívüli munkavégzés is lehet (pl. átirányítás)

átirányítás= munkáltató működésével összefüggő okból ideiglenesen olyan feladatok ellátására kötelezi munkavállalót, amelyeket a munkavállaló eredeti munkaköre mellett vagy helyett végez.

Korlát: évi max. 44 nap

nem járhat aránytalan sérelemmel (kor, beosztás, képzettség, stb. tekintetében)  
díjazás nem lehet kevesebb az átlagkeresetnél  
helyettesítési díj

### **Munkahely**

földrajzilag meghatározott hely (változó is lehet)

átirányítással ideiglenes változás lehetséges

más helyen végzett munka: munkáltató egyoldalúan kötelezheti munkavállalót, hogy más munkahelyen végezze a munkát:

- kiküldetés: gazd-i érdekből, ideiglenes munkáltatói jog az eredeti munkaadóé
- kirendelés: 2 munkáltató közt megállapodás (nem bérjellegű ellenszolgáltatásért) munkáltatói jog azé, akihez rendelik
- munkaerő átengedése: 2 munkáltató között megállapodás (nem ellenszolgáltatásért), munkáltató működési körében felmerült okokból nem tud munkát adni  
munkáltatói jog megállapodás szerint

A felmerülő költségeket munkáltató fizeti.

átirányításnál szereplő korlátok itt is

terhes nőt, ill. a gyerek 3 éves koráig az anyát csak beleegyezésével lehet kötelezni (gyereket egyedül nevelő férfira is érvényes)

### **Munkavégzés módja**

törvények, jogszabályok, normák, rendelkezések határozzák meg

Munkavállaló elvárható szakértelemmel, gondossággal köteles végezni munkáját, munkahelyi utasítás szerint

Köteles együttműködni a kollégákkal, munkáltatóval.

Köteles olyan magatartást tanúsítani, amivel más egészségét, testi épségét, életét nem veszélyezteti, nem okoz kárt másnak, nem idézi elő mások helytelen megítélését, nem zavarja mások munkáját.

Üzemi, üzleti titkot köteles megtartani, harmadik félnek nem adhatja ki.

Köteles az előírt tanfolyamon megjelenni, részt venni, vizsgázni, kivéve, ha családi ill. személyes okok esetén aránytalan sérelemmel járna.

### **Utasítás, teljesítési kötelezettség**

az utasítás:

☺: - munkajogviszonnyal összefüggésben kell legyen

- megfelelő személytől kell származzon

- megfelelő formában kell legyen

☹: - köteles munkavállaló megtagadni: ha végrehajtása más életét, testi épségét, egészségét kn. és súlyosan veszélyeztetné

köztisztviselők: + ha bűncselekmény, v. szabálysértés lenne

- megtagadhatja munkavállaló: ha végrehajtása vmilyen jogszabályba, v. munkaviszonyra

vonatkozó szabályba ütközne (kollektív szerz. is)

közalk.: közalkalmazotti szabály is

köztisztv.: saját életét, testi épségét, egészségét veszélyeztetné, v. érdekeit védő jogszabályba ütközne

- nem tagadhatja meg, de köteles munkáltató figyelmét felhívni: ha a végrehajtás kárt okozhat, amivel munkavállaló számolhat
- köztisztv.: jogszabályba ütközik, utasítás által érintettek jogos érdekeit sértene ilyenkor írásban kell kérni az utasítást; ha írásban kapja, köteles végrehajtani, de a felelősség azé, aki az utasítást adta

### Munkavégzési kötelezettség alól mentesül

- ha állampolgári kötelezettségét végzi
- kötelező orvosi vizsgálaton vesz részt
- keresőképtelen
- véradáson van
- közeli hozzátartozója halálakor
- elháríthatatlan okból nem tud megjelenni
- munkáltató nem tudja munkával ellátni

### Mellékfoglalkozás

- amíg fennáll a jogviszony, köteles bejelenteni a munkáltatónak, hogy másodállást vállal
- munkaadó megtilthatja, ha jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti

### Munkáltató kötelezettségei

1. Főkötelezettség: munkadíj fizetése

2. védelmi jellegű kötelezettségek:

- személyiségvédelem: egyenlő elbánás, adatvédelem, nők és fiatalok, megváltozott munkaképességűek
- élet, épség, egészség védelme: megfelelő, egészséges és biztonságos környezet
- munkavállaló vagyontárgyainak védelme: ami nem kell a munkavégzéshez, az nem
- gondoskodási kötelezettség: szociális vonatkozások, juttatásokat adhat

3. foglalkoztatási kötelezettség

4. egyéb: úgy szervezze a munkavégzést, hogy munkavállaló gyakorolhassa jogait, tájékoztatás

### Munkabér

Legfontosabb funkciója: munkavállaló megélhetésének biztosítása

nem lehet munkáltató gazdasági eredményességétől függővé tenni

érvényesen nem lehet eltérni a szabályoktól

### Munkabér magában foglalja:

- a tényleges munkavégzésért járó díjazást
- munkavállaló teljesítésétől független, a munkaviszonyra tekintettel a munkaadó teljesítménye alapján nyújtott díjazást (jutalom, prémium) (ezt nem igazán értem)
- különböző munkavégzés nélküli időszakokra nyújtott díjazást (táppénz, szabi)

amit munkaadó általában közvetlen pénzben, kivételesen természetben nyújt munkavállalónak a hatályos jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés, ill. munkaadó saját elhatározása alapján.

### Bérezési elvek

- tisztességes bér elve: a munkabér megfelel a társadalmi igazságosságnak, méltányosságnak

- megfelelő megélhetést biztosító bér elve: munkavállaló és családja részére (ezt vitatnám a minimálbér esetén)
- diszkriminációmentes bér elve: férfiak és nők egyformán, képzettség, gyakorlat, teljesítmény alapján
- egyenlő munkáért egyenlő bér elve

### Személyi alpbér

munkaszerződés kötelezően tartalmazza

minimálbér=kötelező legkisebb bér (kormány állapítja meg az Országos Munkaügyi Tanács egyeztetésével, évente felülvizsgálják, szept. 10-ig döntenek)

mindig időbért jelöl

### Bérrendszerek

- idő: ledolgozott idő alapján
- teljesítmény: előírt teljesítmény-követelmény (norma), melyet elér, vagy meghalad (munkáltató egyoldalúan nem vezetheti be, kollektív szerződés, munkaszerződés határozza meg. norma= mérhető mennyiség vagy minőség és az ahhoz rendelt pénz. ha a teljesítmény a munkáltatótól is függ, minimál díjazás van, 100 % díj legalább a minimálbér)
- előző kettő kombinációja

### Bérpótlékok

5. rendkívüli munkavégzés: napi munkabér +50% v. szabadidő, mely legalább annyi, mint a rendkívüli munkavégzés időtartama  
pihenőnapon végzettnél 100%pótlék v. másik pihenőnapot kap, ekkor csak 50% pótlék
6. rendkívüli időben végzett munka: éjszaka 15 % pótlék  
több műszak esetén délután 15 %, éjjel 30 %  
megszakítás nélküli munkarendnél délután előző+5%,éjjel +10%
7. készenlét: 20 % pótlék  
ügyelet: 40 % pótlék
8. munkaszüneti napon végzett munka: havi munkabér + munkaszüneti napon végzett munka díja  
teljesítménybér esetén távolléti díj is  
vasárnap +50%

### Munkabér kifizetése

utólag, legkésőbb köv. hó 10-ig

aki sorkatoná volt, vagy polgári szolgálatot teljesített 30 napon belül, az két heti fizetését előre kérheti

A bér egy részét természetben is ki lehet fizetni, de max 20 %, és a személyes szükségleteket kell fedeznie.

Utalványban, értékpapírban nem lehet fizetni.

részletes elszámolás=bérjegyzék

### Kifizetés helye

nem lehet kocsmá, ill. szórakozóhely, kivéve, ha az a munkavégzés helye

Ft-ban kell meghatározni

### Levonások

jogszabály kötelező rendelkezése  
végrehajtható határozat  
munkavállaló hozzájárulása lapján lehet

Ha többet fizettek, 60 napon belül, írásban követelhetik vissza munkavállalótól.

Ha a munkavállalónak fel kellett ismernie a jogalap nélküli kizetést, vagy maga idézte elő azt, akkor az ált. elévülési időn belül (3 év, ill. bűncselekmény elévülési ideje) lehet követelni.

### Költségek megtérítése

- munkával kapcsolatos, szükséges és indokolt ktg-eket munkáltató fizeti
- munkabajjárás ktg-einek egy részét, ha közig.határon kívülről jár a munkavállaló

### Szociális juttatások

lehetőség van kulturális, jóléti juttatásokra (üdülés, étkeztetés)  
munkaruházat, ha nagymértékű elhasználódással, szennyeződéssel jár a munkavégzés

### Közalkalmazott bérezése

végzettség szerint fizetési osztályok (10 osztály), melyeken belül fokozatok, azon belül várakozási idő (3 év), hogy feljebb lépjen

illetményösszegek, melyeknél a fokozathoz tartozó szorzószám van

illetmény kiegészítése kollektív szerződés alapján

illetmény pótlék: vezetői megbízás, cím, idegennyelv

13. havi illetmény, jubileumi jutalom (25 év után 2 hó, 30 évnél 3 hó, 40 évnél 5 hó)

### Köztisztviselő bérezése

illetmény: alapilletmény: ktgvetési törvényben hat.meg

besorolási osztály, szolgálati időtől függő besorolási fokozat (szorzószámmal)

± 20 % lehet, 13. havi bér, jutalom,étkezési hozzájárulás, ruhapénz

### **Munkavédelem (1993/XCIH.Munkavédelmi tv.)**

egészséges, biztonságos munkafeltételeket köteles munkáltató biztosítani  
tárgyi, személyi, szervezési ellenőrzési kötelezettség (oktatás, tájékoztatás)

100 főnél munkavédelmi szakember

### **Munkaidő**

munkaviszonyból származó munkavégési kötelezettség időbeli kerete

- rendes: a felek a munkaszerződés megkötésekor meghatározzák
- rendkívüli: előre nem látható esetek

### hossza:

- törvényes: napi 8 óra, heti 40 óra
- törvényesnél rövidebb: egészségvédelmi okból, ha olyan a munkakör 7 v. 6 óra  
gazdálkodási, szervezeti okból: nem tudja több munkával ellátni  
(bér nem csökken, kivéve, ha szerződés van róla)
- részmunkaidő: díjazás ezzel arányban
- hosszabb munkaidő: készenléti jellegű munkakörnél  
munkáltató rokonai napi 12 órát,heti 60 órát dolgozhatnak

### beosztása:

napi elosztás, munkarend szerint, melyet kollektív szerződés hiányában a munkáltató hat. meg lehet egyenlően és egyenlőtlenül

munkaidőkeret: naptári egységhez igazodik (2001 óta) (meghatározható hét, hóna, több hónap ill. év is )  
napi min. 4 óra, max. 12, ill. heti 48 óra lehet

munkanapon belül: - osztatlanul (8-16 h)  
- osztott (8-12 h és 13-16 h)  
- több műszakos/folyamatos

napi pihenőidő: adott munkanap végétől az jobb munkanap kezdetéig  
min. 11 h (kollektív sz. 8 h-ra leviheti)

rugalmas munkaidő: - törzsidő: munkavállaló mindenképp ott kell legyen  
- peremidő: munkavállaló rendelkezik vele

kötetlen munkaidő: általában vezetőknél van  
nincs meghatározva a munkaidő, de nem fizetik a túlórákat sem

pihenőnap: heti 2 kötelező, egyik mindenképp vasárnap (kivételek vannak)  
össze is lehet vonni, összefüggően 48 óra és egyéb lehetőségek

rendkívüli munkaidő: 1. túlmunka: rendes munkaidőt meghaladó munka  
2. heti pihenőnapon végzett munka  
3. munkaszüneti napon végzett munka  
4. készenlét/ügyelet: munkaidőn kívül rendelkezésre állás

készenlét: munkaidőn kívül a munkáltató utasítása szerint/általa megjelölt helyen tartózkodik, hogy  
adott esetben munkát végezzen. 168 h/4 hét

ügyelet: meghat. helyen és időben, rendelkezésre állással vegyes munkavégzés

#### Rendkívüli munkaidő korlátai

- munkavállaló testi épességét, egészségét nem veszélyeztetheti, ill. személyi és családi körülményekre tekintettel nem lehet aránytalanul terhes
- különösen érdekelt esetben lehet elrendelni
- 200 h/v (kollektív sz. max. 300 h)
- terhes nő, ill. gyereke 1 éves koráig nem vehető igénybe (gyerekét egyedül nevelő ffi is)
- gyereket egyedül nevelő esetén a gyerek 1-4 éves kora között csak munkavállaló beleegyezésével

#### Pihenőidő, szabadidő szabályozása

szabadidő: munkavállaló rendelkezik vele

pihenőidő: munkaadó rendelkezik vele

rendes pihenőidő: - munkaközi szünet (étkezés, tisztálkodás, több, mint 6 h munka esetén 20 perc és minden további 3 h után + 20 perc)  
- napi pihenőidő: 11 h, de min. 8 h  
- heti pihenőnap: 2 nap és egyik vasárnapra esik  
- munkaszüneti nap: évi 1 nap (ünnepek)  
- rendes szabadság: naptári évenként alap és pót (20 naptól kezdődik és életkor alapján 30 nap a max.  
pótszabadság: fiatalok, vak, föld alatt dolgozó, ionizáló sugárzásnak kitett +5  
gyerekesnek a gyerek 16 éves koráig: 1 gyerek +2  
2 gyerek +4

>3 gyerek +7

munkaadó rendelkezik a  $\frac{3}{4}$ -ével és 1 hónappal előre közölnie kell  
munkavállaló rendelkezik az  $\frac{1}{4}$ -ével és 15 nappal előtte jelezni kell  
(próbaidőben nem jár szabi)  
következő év június 30-ig ki kell venni (kollektív sz. dec.31)  
ha nem veszed ki, halmozódik (nem vész el!!!), vagy ki kell fizetniük

rendkívüli szabadidő:

- állampolgári kötelesség teljesítése, véradás
  - szoptatási munkaidő kedvezmény a gyerek 6 hónapos koráig 2x1 h/nap  
9 hónapos koráig 1 h/nap
  - betegszabadság: 15 munkanap 80 % távolléti díj (orvosi igazolás)
  - felmenetési idő: új munkahely keresésére
  - szülési szabadság: 24 hét (ebből 4 hét szülés előtt)  
gyerek halála esetén 6 hét  
ha intézetben hagyják a gyereket, nem jár
  - fizetés nélküli szabadság : - gyerek 3 éves koráig, gyermekgondozásra
    - gyerek 14 éve koráig, ha a gyereket gondozni kell: GYES
    - gyerek 12 éves koráig, ha beteg: GYÁP
    - közeli hozzátartozó ápolására (max. 2 év)
    - magánerős építkezésre (max. 1 év)
- } távolléti díj jár

Munkaidő és pihenőidő nyilvántartása

munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállaló:

- rendes és rendkívüli munkaidejével
- szabadságának kiadásával
- egyéb munkaidőkedvezménnyel kapcsolatos adatokat

Munkavállaló fegyelmi kötelessége

Mtv. nem tartalmazza

csak, ha a kollektív sz. kimondja

fegyelmi vétség: bizonyos magatartásból eredő hátrányos jogkövetkezmény

hátrányos jogkövetkezményként pénzbírság nem írható elő

nem lehet intézkedni ellen, ha az elkövetés óta eltelt 1 év

csak írásbeli indokolt határozatban szabható ki, ami jogorvoslati lehetőséget is tartalmaz

biztosítani kell, hogy a munkavállaló védekezhessen, jogi képviselőt alkalmazzon

Köztisztviselők, közalkalmazottak:

fegyelmi felelősség

megrovás, hivatalvesztés, juttatás megvonása

különböző eljárási módok

### III. ELŐADÁS

#### **Kártérítési felelősség**

akkor, ha vmely fél megszegi a munkaviszonyból adódó kötelezettségét

feltétel: - kötelezettség megszegése v. valamilyen jogellenes magatartás

- ez felróható legyen
- kár keletkezik
- okozati összefüggés van a kötelezettség szegő és a kár bekövetkezése között, illetve a magatartás és munkaviszony között

#### kötelezettség megszegése

munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése leginkább a munkavégzéssel és bérfizetéssel kapcsolatban jellemző

gyakorlatban: mellékkötelezettségeket szegnek meg:- gondossági kötelezettség  
- gondoskodási kötelezettség (nem biztosít megfelelő körülményeket)

#### felróhatóság

minden felelősségre vonás célja valamilyen nevelés és prevenció (megelőzés)

vétkességi alapú felelősség {  
- szándékos: előre látta a következményt és kívánta is és/vagy belenyugodott  
- gondatlan: nem tanúsította az elvárható, kellő körültekintést  
- enyhe gondatlan  
  
- nem felróható

vétkességi alapú felelősség csak munkavállaló esetén alkalmazható, munkáltató minden esetben felelős, még ha fel nem róható, akkor is

#### kár

- vagyoni: pénzben kifejezhető hátrány, vagyonban bekövetkezett, tapasztalható értékcsökkenés felmerült haszon - elmaradt haszon
- nem vagyoni: személyiségi értékek, jogok sérülnek (becsület, méltóság, szabadság, véleménynyilvánítás szabadsága)

munkáltató köteles az elmaradt hasznot is megfizetni, munkavállaló csak a felmerültet

#### okozati összefüggés

magatartás és kár között, ha az általános tapasztalat szerint a magatartás oka volt a konkrét eredménynek

munkaviszony és magatartás között, ha a munkavégzés közben tett olyat, ami kárt okozott

A munkavállaló vétkességét munkáltatónak kell bizonyítania

Munkáltató esetén vélelmezett vétkesség van, szintén munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem vétkes

Részben mentesülhetnek, ha a másik fél is közrehatott a kár bekövetkezésében. pl. munkavállaló vegyszerrel dolgozik és belefröccsen szemébe az anyag: munkáltató felelős, de munkavállaló is részben, ha nem vette fel a védőszemüveget. Bíróság mérlegeli, ki milyen %-ban felelős.

Munkavállaló kártérítési felelőssége pénzügyileg korlátozott. Meghatározott mértékig köteles csak a kárt megtéríteni.  
(Munkáltató mindent fizet)

#### Munkavállaló kártérítési felelőssége

- munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése, jogellenes magatartás
- vétkesség
- vagyoni kár
- okozati összefüggés

ha 3. félnek okoz kárt, annak a munkáltató fizet és a munkáltató munkajogi kártérítési feltételt szabhat, amivel érvényesítheti igényét.

Ha megrongálódott, használhatatlan, megsemmisült valami, akkor a fogyasztói árat kell figyelembe venni, de le kell vonni az értékcsökkenést.

Ha javítható, javítási ktg-et kell fizetni

Nem kell megtéríteni azt a részt, amennyiben munkáltató felelős.

gondatlan károkozásnál átlagbér 50 %-a

munkaszerződésben 1,5 havit, kollektív szerződésben 6 havit lehet max. meghatározni.

szándékos károkozásnál nincs limit, 100 % kár térítendő

ha többen okozzák a kárt: vétkesség arányában fizetnek

Közalkalmazott, köztisztviselő: átlag illetmény 30 %-a

nem lehet 6 hónapra emelni, mert nincs kollektív szerződés  
külön szabály alapján 3 havi lehet

- Kivételek:
- vétkességre tekintet nélküli felelősség
  - általános megőrzési felelősség
  - pénztárosok pénz és értékkezelő felelőssége
  - leltárfelelősség

általános megőrzési felelősség: olyan eszközben, dologban következik be a kár, amire visszaszolgáltatási v. elszámolási kötelezettség van.

feltételek: - Ezt előre közölni kell az illetővel, ill. munkakörhöz tartozik.

- jegyzék v. elismervény ellenében lett átvéve
- állandóan őrizetében tartja, kizárólagosan kezeli, használja

ezen feltételeknek együttesen kell fennállniuk

mentesül, ha a hiányt elháríthatatlan külső ok okozta (betörés, lopás)

ha a munkáltató nem biztosította a megfelelő őrzés feltételeit

ha többen birtokolják, átlagkereset arányában fizetnek

pénztárosok: akkor is felelőssé tehető, ha nincs jegyzék, ill. elismervény az átvételről

leltárfelelősség: kockázatviselés esete

adott leltáridőszak alatt ismeretlen okból bekövetkezett hiány, amely nem tartalmazza a forgalmazási veszteséget (zacskó kiszakad)

- leltárfelelősségi megállapodás van: egyéni v. csoportos. áru és készlet, ill. munkakör meghatározva, melyek változása esetén leltárt kell tartani

- leltári készletet szabályszerűen átadják/átveszik
- a hiányt konkrét leltározási rend alapján állapítják meg, a teljes leltárkészletre kiterjesztve

kizáró körülmény: - ha olyan munkavállaló is kezeli a készletet, akinek nincs ilyen megállapodása, csak akkor felelős a leltárért felelős, ha ehhez hozzájárult

- ha a munkavállaló a leltározási időszak kevesebb mint 50 %-nál volt jelen

egyéni megállapodás esetén lehet 100 % felelősség  
csoportosnál együttes átlagker 6 havi összege  
ha olyan is kezeli, akinek nincs megállapodása, akkor a felelős max. 6 havi átlagkeresete

az igény megállapítástól számított 60 napon belül érvényesíthető  
ha büntetőeljárás indul, a jogerős befejezéstől számított 30 nap

3 év ált. bíróság előtt az érvényesítés határideje  
kollektív szerződésben meg lehet határozni egy összeghatárt, amit a munkáltató közvetlenül is érvényesíthet bíróság nélkül

#### Munkáltató kártérítési felelőssége

Munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben levő minden kárért 100 %-ban felel ez lehet vagyoni és nem vagyoni

Munkáltatónak kármegelőzési kötelezettsége is van

feltétel: - munkaviszony

- okozat
- kár
- felróhatóság

kimentési lehetőség: (exculpáció)

- ha a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a kárt működési körén kívül eső, elháríthatatlan ok okozta
- ha a kár kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása miatt keletkezett (rosszul lett)

működési kör: minden olyan fogalom, amely összefüggésbe hozható a munkáltató tevékenységével, befolyása lehet a tényekre, ellenőrzési kötelezettsége van rá. profilba tartozó tevékenység, berendezés, anyag, eszköz, ill. ezek mozgatásaával kapcsolatos

elháríthatatlan: az adott technikai színvonal mellett nem lehet rá hatni, nem lehet megelőzni (nem a munkáltató színvonaláról van szó)

részben mentesül: ha munkavállaló vétkes magatartása is fennállt (szándékosság/gondatlanság)

#### károk

- élet, testi épség, egészség sérelmére okozott kár (üzemi baleset, foglalkozási betegség)
- munkahelyre bevitt ingóságokban bekövetkezett kár (ha a munkáltató meghatározza, hogy mást nem szabad bevinni, csak ami a munkavégzéshez kell, akkor ha a munkavállaló mégis beviszi, akkor munkáltató csak akkor felelős, ha az őrzésre szolgáló helyen lett az elhelyezve)
- munkavégzés megakadályozásával összefüggésben keletkezett károk: más munkát végeztet, nem engedi az eredetit végeztetni
- egyéb: társadalombiztosításnál nem jelenti be

üzemi baleset: hirtelen, rövid idő alatt, balesetet szenvedőtől független eset, ami sérüléshez, mérgezéshez esetleg halálhoz vezet a munkavégzés alatt.

foglalkoztatási betegség: jogszabály, ill. rendlet tartalmazza azon betegségeket, amik ide sorolhatók. szilikózis, keszonbetegség (nem hirtelen következik be)

elmaradt jövedelmet is köteles megtéríteni. pl. másodállása volt eddig és nem tud ott dolgozni indokolt ktg-eket szintén állnia kell: más végzi helyette a kertészkedést, ápolási díj, stb. ami máshonnan megtérül, azt le kell vonni a kártérítésből

hozzátartozók is követelhetnek: temetési ktg., ápolási ktg, gyógyszer ktg, speciális élelmezés pénzben és természetben is lehet téríteni, járadék formájában (időszakonként visszatérő)

elévülés 3 év, de speciális esetben alkalmazzák a szakaszos elévülést.

szakaszos elévülés, ha egy bizonyos üzemi baleset vagy fogl. betegség folyományaként bizonyos idő múlva még betegbb lesz, vagy egyéb következmények vannak, akkor a 3 év attól az időponttól kezdődik, amikor az új fejlemény jelentkezett

munkáltató köteles írásban értesíteni munkavállalót, milyen kár érte és hogyan érvényesítheti. még akkor is köteles értesíteni, ha munkavállaló nem tud róla munkavállalónak 15 napon belül válaszadási kötelezettsége van

magánszemély munkáltatóra ezek nem vonatkoznak, max. 10 főig itt vétkességi felelősség van, tehát szándékos és gondatlan károkozás esetén van felelősség mentesül, ha bizonyítani tudja, hogy nem vétkes.

### **Vezető állású munkavállalók**

munkáltató vezetője, ill. annak helyettesei

Kft.-nél ügyvezető	}	+ helyetteseik
Rt-nél igazgatósági tagok		
Bt. Kkt. esetén ügyintézésre megbízott		
Kv.-nél igazgató		

nem terjed ki rájuk a kollektív szerződés

nem vonatkozik rájuk az a szabály, hogy határozott időszak esetén max. 5 év

nem kell rendes felmondást megindokolni

nincs felmondási idő, felmondási tilalom

rendkívüli felmondás az esettől 3 évig

összeférhetetlenségi szabály: másnál nem végezhet munkát, ill. közeli hozzátartozója sem szerezhethet részesedést hasonló jellegű cégnél (ezért ki is rughatják)

munkaidőt, pihenőidőt maga határozza meg

nem jár plusz díjazás a rendkívüli munkavégzésért

gondatlan károkozásnál, ha vezetői körben okozta, akkor polgári jogi eljárás (korlátlan felelősség)

ha vezető körön kívül, akkor 12 havi átlagbér

jogellenes munkaviszony megszüntetés esetén 12 havi átlagbér

## **Speciális munkajogi viszonyok (atipikus)**

munkaerő kölcsönzés: munkáltató, kölcsönző és munkavállaló . munkáltató és munkavállaló között  
munkaviszony, kölcsönző és munkáltató között polgári jogi viszony  
távmunka: otthon végzett, infotechnikai eszközökkel  
bedolgozás  
alkalmi munkavégzés

## **Munkaügyi kapcsolatok joga**

Mt. II. rész 14.szakasztól a 71-ig  
kollektív tárgyalás: üzemi tanács, szakszervezet, munkáltató  
érdekegyeztetés  
érdekvédelmi, szakmai szervek szabad alapítási joga  
munkavállaló szociális és gazdasági érdekeit előmozdítani  
munkaerő piacon munkabéke legyen

szervezkedés szabadsága, részvételi jog bizonyos döntéseknél  
89/II.tv. társadalmi szerv, szakszervezet létrehozása  
kritériumok: - nem alakulhatnak ilyen szervek alkotmányba ütköző , ill. törvény által tiltott célokra  
- nem hozható létre fegyveres szervezet

önkéntesen létrehozott, önkormányzatiság, nyilvántartott tagság, bírósági nyilvántartásba vétellel  
jön létre, megszüntetni ügyészi kereset alapján bíróság által

### Országos érdekegyeztetés

3 pólusú (tripartit): kormány-munkáltatói érdekképv.-munkavállalói érdekképv.  
1988- Országos Érdekegyeztető tanács  
1990- Érdekegyeztető Tanács  
1998- strukturális átszervezéssel külön Gazdasági Tanács és Országos Munkaügyi Tanács  
2002- ismét OÉT

kötelező legkisebb munkabér meghatározása szpt. 15-ig  
munkaidő leghosszabb mértéke  
munkaszüneti napok meghatározása

miniszteri rendelet születhet az egyeztetésről

### Szakszervezetek

védik, képviselik a munkavállaló érdekeit  
egyesülési jog alapján: min. 10 fő  
alapszabály megfogalmazása  
ügyintéző és képvisleti szerv meghatározása  
bírósági bejegyzés

célja határozza meg, nem az elnevezés  
egyesület is tartozhat szakszervezetek közé, ha céljai közt szerepel a munkavállaló érdekképviselete  
több szinten alapítható: országos, ágazati, szakmai, munkahelyi  
tagjait meghatalmazás ellenében bíróság, hatóság előtt az élet és munkakörülményeket érintő  
ügyben képviselheti  
együttműködési jog (infokérés a munkáltatótól)  
kollektív szerződés kötésének joga (más nem köthet)  
ellenőrzési jog

ha problémát, hibát észlel, közölheti, fórumot intézhet  
belépési jog munkáltató telephelyére (előre jelezni)  
szakszervezeti kifogás: munkavállalók közösségét, érdekképviselői szervezet keretében érintő  
jogellenes munkáltatói intézkedés, mulasztás ellen  
nem tehető, ha egyéni munkaügyi jogvita kezdeményezhető  
kifogás 5 munkanapon belül, melyre munkáltató köteles válaszolni  
ha nem értenek egyet 3 napon belül tárgyalást kell kezdeni  
5 nap után bíróság elé kerül az ügy

### Kollektív szerződés

munka védelme, feltételek javítása, munkabéke, társadalmi stabilitás  
szakszervezet (ek) és munkáltató(k) v. annak érdekképviselője között jön létre

- normatív rész: munkafeltételek (jogok és kötelezettségek)
- kötelmi rész: 2 oldal egymáshoz fűződő viszonya, kötelezettségvállalások

magva: békekötelem= munkavállaló a normatív rész betartását vállalja, és azt, hogy nem indít sztrájkot

előzetes egyeztetés kötelezettsége  
befolyásolási kötelezettség: tagjaik érdekében arra buzdítja őket, hogy betartsák a szabályokat

sztrájk= kollektív szerződés megszegésének szankciója

a szerződés nem lehet jogszabállyal ellentétes

1 munkáltatónak csak 1 kollektív szerződése lehet

a szabályozási szintek nem lehetnek ellentétesek (pl. Mt. és kollektív szerződés), csak kedvezőbbek  
3 hónapos felmondás, de a megkötéstől számított 6 hónapig nem lehet

### Üzemi tanács

nem érdekképviselő, vagy érdekvédő, hanem a munkavállaló részvételét biztosítja bizonyos igazgatási döntéseknél

belső szerv

51 munkavállalótól kötelező

16-50 munkavállaló között üzemi megbízott kötelező (min. 3 fő)

konzultáció, tájékoztatási jog

nem kötelező megállapodni

pártatlan magatartást kell tanúsítania, tehát egyik felet sem képviselheti