



A Munka Törvénykönyve szabályai

Készítette: dr. Rettig Anikó / Hewlett-Packard Magyarország Kft.

A Tolna Megyei Civil Információs Centrum és a PILnet Alapítvány által a „Joggal a civil szervezetekért” program keretében szervezett képzés a civil szervezetek számára

Szekszárd, 2015. szeptember 23.

Főbb témák

- A Munka törvénykönyve általános ismertetése
- Munkaszerződések
- Munkaidő
- Munkavégzés helye
- Szabadság kiadása
- Q&A



A Munka Törvénykönyve - 2012. évi I tv.

- *Személyi hatály*
 - Munkaviszony 2 főszereplője: munkáltató + munkavállaló
 - Kollektív munkajog alanyai: szakszervezet, üzemi tanács, érdek-képviseleti szervek
 - Egyéb alanyok: pl. Iskolatszövetkezet, munkerő-kölcsönző cégek
- *Tárgyi hatály:*
 - magánszféra munkajogi kódexe,
 - közszférára külön kódexek (Ktv, Kjt, Bjt.)
- *Területi hatály*
 - Ha a munkavállaló a munkát rendszerint Magyarországon végzi
- *Értelmezési alapelv*
 - Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban
 - Joglemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni
- *Háttérjogszabály*
 - Ptk. hivatkozott rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni
- *Munkaviszonyra vonatkozó szabály*
 - Jogszabályok + KSZ vagy üzemi megállapodás + egyeztető bizottság kötelező határozata



A Munka Törvénykönyve - 2012. évi I tv.

- *Általános magatartási követelmények*

- Úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható
- Felek együttműködési kötelezettsége
- Jóhiszeműség, tisztesség
- Méltányos mérlegeléssel kell a munkavállalói érdekeket figyelembe venni
- Joggal való visszaélés tilalma (hiányzó nyilatkozatot bíróság ítéletével pótolhatja)
- Munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, mellyel munkáltatója jó hírnevét, jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti – munkaidőn kívül sem!
- Ugyanez érvényes a véleménynyilvánításhoz való jog gyakorlására
- Üzleti titok megőrzése
- Tájékoztatási kötelezettség
- Személyiségi jogok védelme a Ptk. alapján
- Munkáltató részére a személyes adatok kezelése
- Munkáltató ellenőrzési joga (emberi méltóság és magánszféra tiszteletben tartásával!)
- Egyenlő bánásmód követelménye (egyenlő munkáért egyenlő munkabért)

Jognyilatkozatok megtételének módja

- [jognyilatkozatok](#)

1) Megállapodás: a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, pl. Tanulmányi szerződés

2) Egyoldalú jognyilatkozatok (pl. Felmondás, munkáltatói utasítás)

- Csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek
- Címzettel való közléssel hatályosul
- Csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza

3) Egyoldalú kötelezettségvállalás

- Nem szükséges a jogosult elfogadása
- jogosult terhére módosítható vagy azonnali hatállyal felmondható, ha a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna

- [Alakiságok](#)

- Főszabály: alaki kötöttség nélkül lehet jognyilatkozatot tenni
- Kivéve: munkaviszonyra vonatkozó szabály v. felek megállapodása így rendelkezik

- [Képviselés](#)

- Munkáltató részéről: **munkáltatói jogkör** gyakorlója v. helyettese
- Munkavállaló **személyesen** v. ib.meghatalmazással **képviselője**, akadályoztatás esetén hozzátartozója, kiskorú vagy cselekvőképtelen személy törvényes képviselő útján

A Munka Törvénykönyve módosításai

- 2012. évi LXXXVI.tv.
- 2013. évi CIII.tv.
- 2013. évi CCLII. tv. (Ptk. salátatörvény: egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosítása),
- 2013. évi CCXLV.tv.
- 2014. évi XCIX. tv. (5 jelentősebb módosítás)
- 2014. évi CII. törvény (kiskereskedelmi szektorban vasárnapi zárvatartás)
- 2015. évi XVII.tv. (munkaidő)

A Munka Torvénykönyve változása 2015.01.01 - 2014. évi XCIX. Tv.

- **Részmunkaidő** kiköthető a munkavállaló kérésére: eddig 3 éves koráig kérhette a munkaszerződés módosítását, ezután 3 v. több gyereket nevelő munkavállaló a gyermek 5 éves koráig kérheti, ekkor munkáltató köteles az általános napi teljes munkaidő felére (4 órára) módosítani
- **Nagycsaládosok** definíciója: 3 v. több gyermeket nevelő *(aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben részesült vagy részesül, illetve az, aki gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül.)*
- **Apasági pótszabadság**: születést követő 2. hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.
- **Szabadság keresőképtelenség** idejére - Megszűnt az a szabály, hogy nem minősül munkában töltött időnek a 30 napot meghaladó keresőképtelenség időtartama *(emiat korábban szabadság időtartama hosszabb időtartamú keresőképtelenség esetén jelentősen csökkenhetett)*
- **Munkajogi védelem vezető beosztású munkavállalóknak** - felmondási tilalmak egy része a vezető állású munkavállalókra is kiterjesztésre került

Munkaviszony létesítése

- Munkaszerződéssel jön létre
 - Írásba kell foglalni – ennek elmulasztása esetén érvénytelen
 - Ilyen érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat a munkába lépést követő 30 napon belül
- Munkaviszony alanyai
 - A) Munkáltató:** *jogképes* személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat
 - Köteles a munkavállalót foglalkoztatni a munkaszerződés szerinti munkakörben + munkabért fizetni
 - A) Munkavállaló:** *természetes* személy, aki a 16. életévét betöltötte
 - Köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni
- Munkaviszony létesítésének különös feltételei
- Munkaszerződés módosítása közös megegyezéssel
 - Munkáltató kezdeményezi pl. Kismama visszatérésekor a munkabér rendezésére, egészségi állapotnak megfelelő munkakör
 - Munkavállaló kezdeményezi pl. Rész munkaidős, távmunka foglalkoztatásra
 - Kötelező rész munkaidőre módosítani nagycsaládos munkavállaló kérésére

Munkaszerződés tartalmi elemei

- Kötelező

1. Munkakör
2. alapbér

- Opcionális

3. Munkaviszony tartama - ha nem határozzák meg, akkor határozatlan időre jön létre
4. Munkahely – ha nem határozzák meg, akkor az a munkahely, ahol a munkáját szokás szerint végzi
5. Munkaidő - nem határozzák meg, akkor általános teljes napi munkaidő (heti 5x8)
6. Próbaidő – max 3 hónapra (KSZ: 6 hónap)
7. Munkaviszony kezdetének napja – ha nem határozzák meg, akkor a munkaszerződés megkötését követő nap
8. Vezető állású-e
9. Anyagi felelősség
10. Joghátrány kikötése

- Munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

- Kötelező tartalom pl. Napi munkaidő, juttatások, munkabérfizetés gyakorisága, módja, munkakörbe tartozó feladatok, felmondási idő, van-e KSZ, munkáltatói jogkör gyakorlója
- Eseti tartalom pl. Külföldi munkavégzés esetén



Atipikus munkajogviszonyok

- Határozott időtartam (max 5 év)
- Munkavégzés behívás alapján
- Részmunkaidő (napi 4 v. 6 óra)
- Munkaerő-kölcsönzés
- Alkalmi munkavégzés (egyszerűsített foglalkoztatás)
- Távmunka (számítógépes munkák)
- Bedolgozói munkaviszony (csak teljesítménybér)
- munkakör megosztás (többes munkavégzés)
- Több munkáltató által létesített munkaviszony
- Vezető állású munkavállaló (munkáltató helyettesítésére feljogosított munkavállaló)

Alapvető kötelezettségek a munkaszerződés teljesítése során

MUNKÁLTATÓ

- Munkavállalót a munkaszerződés és munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint foglalkoztatni
- Munkabért fizetni
- Munkaviszony teljesítésével kapcsolatban indokoltan felmerült költségeket megtéríteni
- Munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani
- Egészséges és biztonságos munkakörülmények
- Utasítás, irányítás, munkaszervezés

MUNKAVÁLLALÓ

- Munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni (mentesülési lehetőségek)
- Munkaidő alatt munkára képes állapotban, munkavégzés céljából rendelkezésre állni
- Személyes munkavégzési kötelezettség
- Általában elvárható szakértelem, gondosság, szabályok, utasítások betartása
- Együttműködés más munkavállalókkal

Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

- Keresőképtelenség
- reprodukciós eljárásban való részvétel,
- kötelező orvosi vizsgálat,
- Véradás (min 4 óra)
- közeli hozzátartozó halála esetén (max 2 nap)
- szoptatás ideje (első 6 hónapban napi 2x1, 9. hónap végéig napi 1, ikreknél dupla)
- kötelező továbbképzés ideje,
- Tűzoltói szolgálat
- állampolgári kötelezettség teljesítése (bírósági, hatóság előtti megjelenés, tanúvallomás),
- különös méltánylást igénylő esetek, kivételes családi események
- további eseteket a MSZ, KSZ sorolhat fel, pl. tanulmányi szabadság, nyelvvizsga idejére

= kieső bért távolléti díj formájában kell megfizetni

Munkavállaló vétkes kötelezettségsszegése

- Munkaviszonyból származó kötelezettségsszegés vétkes megszegése
- KSZ v. MSZ hátrányos jogkövetkezményt állapíthat meg
- Hátrányos jogkövetkezmény
 - Arányos a kötelezettségsszegés súlyával
 - Személyiségi jogokat, emberi méltóságát nem sértheti
 - Vagyoni hátrány max 1 havi alapbér
 - Ha felmondás indoka is, akkor nem lehet megállapítani
- Az intézkedést írásba kell foglalni és indokolni
- Kógens rendelkezés

Alapvető kötelezettségek a munkaszerződés teljesítése során

MEGSZŰNÉS

- a) a munkavállaló halálával,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével *
- c) a határozott idő lejártával,
- d) ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik (szektorváltás), *
- e) törvényben meghatározott más esetben.

* munkáltatói felmondás esetén irányadó felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés is

MEGSZÜNTETÉS

- A) közös megegyezéssel,
- B) felmondással,
- C) azonnali hatályú felmondás indoklással
- D) Azonnali hatályú felmondás indoklás nélkül
 - próbaidő alatt bármely fél
 - Munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt

Felmondás

- A munkáltatói felmondást írásba kell foglalni és indokolni kell (kivéve, ha nyugdíjas)
 - Munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, képesség
 - Munkáltató működésével összefüggő ok
- Munkavállaló csak a határozott időtartamú munkaviszony felmondását köteles megindokolni (a határozatlant nem): olyan ok, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, vagy körülményeire tekintettel arányos sérelemmel járna
- A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie - az indoklás valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja
 - Valóság = tények, körülmények, amelyekre a felmondást alapozza
 - Okszerűség = ezek miatt nem tartható fenn a jogviszony
- A felmondás a munkavállalóval való közléssel hatályosul
- Munkáltatói felmondás esetén jár a felmondási idő növelése + végkielégítés + felmentés
- Utolsó munkában töltött napon el kell számolni
- Jogellenes megszüntetés jogkövetkezményei (kártérítés, munkaviszony helyreállítása)
- Csoportos létszámcsökkentés

Felmondási tilalom és korlátozás

- **Felmondási tilalom** = munkáltató nem szüntetheti meg a felmondással a munkaviszonyt (nem közölhet felmondást)
 - Várandósság *
 - Szülési szabadság
 - Gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság **
 - Önkéntes tartalékos katonai szolgálat
 - Reprodukciós eljárásban való részvétel max 6 hónap *

* Csak akkor hivatkozhat erre a munkavállaló, ha tájékoztatta munkáltatót

** az anyát illeti meg, ha mindkét szülő igénybe veszi
- **Felmondási korlátozás** = a **felmondási idő kezdete a védettségi időtartam lejáratára** és nem a felmondás közlését követő nap
 - Betegség miatti keresőképzetlenség (max a betegszabadság lejártát követő 1 év)
 - Beteg gyermek ápolása miatti keresőképzetlenség
 - Hozzá tartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság
- **Felmondási védelem** = **öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt 5 évvel**
 - Az indok csak olyan lehet, ami egyébként az azonnali hatályú felmondást megalapozza (súlyos kötelezettségszegés v. lehetetlenné teszi)

Munkaidő, pihenőidő

- munkaidő = a munkavégzésre előírt idő = rendes munkaidő
 - Beleszámít: előkészítő és befejező tevékenység időtartama
 - Nem számít bele: utazási idő (nincs kivétel!), munkaközi szünet
 - **Munkanap:** *naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 24 óra*
 - **Hét:** *naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli 168 óra*
 - **Napi munkaidő:** teljes napi munkaidő v. részmunkaidő
 - **Beosztás:** a munkáltató által meghatározott munkarend 1 napra, 1 hétre elrendelt rendes munkaidő
 - **Éjszakai munka:** 22-06 között
- pihenőidő = munkavégzések közötti időtartam
 - **Munkaközi szünet:** legalább 6 óra esetén 20 perc, 9 óra után további 25 perc (díjazás nélkül, eltérés lehet)
 - **Napi pihenőidő:** legalább 11 óra egybefüggően (KSZ lecsökkentheti 8 órára)
 - **Heti pihenőidő:** heti 2 naptári nap (havonta legalább 1 vasárnap), vagy egybefüggő 48 óra
 - **Szabadság:** alap + pót

Munkaidő-beosztás

1) Kötetlen munkarend

2) Egyenlő beosztás

- = általános munkarend: H-P, 8-16.30

3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás

- Munkaerő-igény ciklikusságához alkalmazkodva egy időszakban többet, máskor kevesebbet kell dolgozni
- 2 jogintézmény (hasonló szabályok)
 - *Munkaidőkeret*
 - *Elszámolási időszak*
- Munkaidőkeret: annak tartalma alatt (pl 4 hét) a munkáltató szabadon rendelkezhet az elrendelhető rendes munkaidővel, pl.
 - Nem heti maximum van, hanem a kereten belül (több munkát tud elrendelni, amikor sok az elvégzendő feladat)
 - Heti pihenőnapok összevontan kiadhatók (több pihenőidőt ad, ha nincs elég munka)

Rendkívüli munkaidő

- Rendkívüli munkaidő =
 1. munkaidőbeosztástól eltérő
 2. Munkaidőkereten felüli
 3. Elszámolási időszak esetén a heti munkaidő feletti munkaidő
 4. ügyelet
- Munkavállaló kérésére írásban kell elrendelni
- Nincs korlát tv-ben meghatározott esetekben, pl. Baleset, elemi csapás, egészséget, környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély
- 8 órás munkaidő esetén évi max 250 óra (KSZ max 300 óra) – arányosítani, ha részmunkaidő v. év közben kezdődött a munkaviszony v. határozott idejű a munkaszerződés
- Rendkívüli munkavégzés kompenzálása bérpótlékkal (50%) vagy felek megállapodása szerint szabadidő
- Korlátozások védett munkavállalók számára, pl. nem rendelhető el
 - rendkívüli munkaidő és készenlét egészségkárosító munkakörben
 - éjszakai munka ha várandós, v. gyermek 3 éves koráig v. fiatal munkavállaló részére
 - rendkívüli munkaidő és készenlét gyermekét egyedül nevelő munkavállaló részére, ill. csak hozzájárulásával

Ügyelet, készenlét

- Készenlét, ügyelet = napi munkaidőn túli rendelkezésre állás, melyért pótlék illetheti meg a munkavállalót
 - **Ügyelet:** munkáltató határozza meg a rendelkezésre állás helyét (max 24 óra a rendes és rendkívüli munkaidővel együtt)
 - **Készenlét:** munkavállaló határozza meg a tartózkodási helyét azzal, hogy munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre tud állni (max havi 168 óra)
 - Készenléti jellegű munkakör =
 - a) munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. Ki-beléptetést végző portás)
 - b) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár
- Teljes napi munkaidő** felek megállapodása alapján lehet
- 8 óra helyett 12 óra (heti 40 óra helyett 60 óra, e fölött számít csak túlmunkának)
 - 12 óra helyett 24 óra (heti munkaidő 48 óra helyett 72 óra)
- Kötelezettségszegési eljárás a készenléti jellegű munkakör szabályai miatt

Szabadság

= a mvállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben jár

- Munkában töltött idő = munkavégzés + törvényben meghatározott mentesítés + szabadság + szülési szabadság + gyermekgondozás céljára igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja + keresőképtelenség + önkéntes katonai szolgálat max 3 hónapig
- Ha évközben kezdődött a munkaviszony, akkor arányosítani kell

2 részből áll

1. Alapszabadság: 20 munkanap

2. Pótszabadság összeadódnak

- életkori alapon (1-10 munkanap),
- 16 évesnél fiatalabb gyerek után (2-7) - mindkét szülő igénybe veheti
- fogyatékos gyermeket nevelő (2),
- veszélyes munkakörben dolgozó (ion), egészségkárosodással dolgozók (5),
- apának gyermek születéskor (5 v. 7),
- fiatal munkavállalónak (5)
- föld alatti munkavégzés, ionsugárzás (5)
- egészségkárosodás, fogyatékosági támogatásban részesülő, vak (5)



Egyéb szabadságok

- **Betegszabadság:**

= betegség miatti keresőképtelenség esetén naptári évenként 15 nap

Más keresőképtelenségre nem jár, pl. Veszélyeztetett terhes, üzemi baleset

- **Szülési szabadság**

= 24 hét, úgy kell kiadni, hogy ebből 4 hetet szülés várható időpontja előtt

- **Fizetés nélküli szabadság**

- gyermek 3. éves koráig a gyermek gondozása céljából, munkavállaló kérésének megfelelően kell kiadni

- Hozzá tartozó ápolása céljából 2 év

- Önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés

Szabadság kiadása

- Munkáltató adja ki a munkavállaló előzetes meghallgatása után
- Tárgyévben kell kiadni (bizonyos kivételekkel)
- Legalább 15 nappal korábban közli a munkáltató
- Évente 7 napot max 2 részletben a munkavállaló kérése szerint, melyet 15 nappal korábban kell jeleznie
- Naptári évenként legalább 14 egybefüggő nap
- Munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra
- Egyenlőtlen munkaidő-beosztásban= 2 féle mód, munkáltató választhat, de év közben nem módosíthat
 - a) a szabadság kiadása és elszámolása munkanapban történik: a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a heti pihenőnapot és a törvény szerinti munkaszüneti napot – tehát bármely napon mehet szabadságra, és a napi munkaidővel kell számolni (4 órás részmunkaidő)
 - b) A munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettség alól
- Nem lehet pénzben megváltani, kivéve a munkaviszony megszűnésekor az arányos szabadságot
- Szabadság módosítása, megszakítása: kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén → meg kell térítenie a mvállaló így felmerült kárát és költségeit
- Távolléti díj jár

A munka díjazása

- Alapbér

- a) **időbér:** havi 174 órával kell venni, minden hónapot egyenlően kell venni, $\text{alapbér}/174 \text{ óra} = \text{órabér}$, ami távolléti díj alapja.
- b) **teljesítménybér:** A teljesítménykövetelményeket a mttó állapítja meg objektív mérésen és számításon alapuló eljárás alapján - átlagos képességű mvállaló szerint kell a normát megállapítani. Garantált bér megállapítása kötelező akkor is, ha kizárólag teljesítménybért kap: a teljesítménykövetelmény 100%-os teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkabérnek el kell érnie a munkakörére irányadó minimálbér 50%-
- c) kettő **kombinációja:** jutalékos rendszer, pl. biztosításnál. MSZ-ben kell rendezni

- Bérpótlékok: többletjavalmazás az alapbéren felül, az alapbér meghatározott %-a.

- Vasárnapi munkavégzés: 50%
- Munkaszüneti napon: 100%
- Műszakpótlék: 30% (ha a munkaidő kezdete rendszeresen változik, a 18.00 és 6.00 közötti munkavégzésre)
- Éjszakai pótlék: 15% (22-06 közötti munkavégzés)
- Rendkívüli munkavégzés: 50% (vagy szabadidő)
- Készenlét: 20%
- Ügyelet: 40%



Munkabér védelme I.

- magyar **forintban** kell megállapítani és kifizetni,
- utalvány vagy más fizetést helyettesítő eszközben nem szabad. Béren kívüli juttatásokat lehet utalvány formájában. Természetbeni juttatás megszűnt.
- eltérő megállapodás hiányában **utólag havonta 1 alkalommal** kell elszámolni, 10. napig meg kell érkeznie a mvállaló bankszámlájára. Ha hétvégére esik, akkor előtte,
- ha szabadságra megy, akkor szabi előtt ki kell fizetni az esedékes munkabért és EU szabály, hogy a szabi idejére járó díjat szabi előtt meg kell fizetni, akkor is, ha nincs bérfizetés napja
- **előleg** fizetése lehet mvállaló kérésére, ez levonható a fizetendő bérből (levonás szigorú szabályai: hatósági, bírósági határozat, gyámhivatal, mvállaló hozzájárulása alapján).
- munkavállalónak **elszámolást** is kell adni (alapbér, levonások, milyen jogcímen)
- **készpénzben** vagy bankszámlára **utalással** kell kifizetni.
- **Egyenlőtlen munkaidő-beosztás** és
 - a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak - a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül - a havi alapbére jár;
 - b) órabéres díjazás esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkáltató a munkavállaló munkabérét az adott hónapban irányadó általános munkarend szerinti munkanapok számának és a napi munkaidőnek az alapulvételével számolja el és fizeti ki.
- (2) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.
- (3) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.
- (4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.
- ha teljesítménytől függő díjazásban részesül, és csak a következő hónapban derül ki, hogy teljesült-e a teljesítmény, akkor is 10-ig előleget kell fizetni, ami az alapbér 50%.
- A késedelem idejére késedelmi kamat: (naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamat)

Munkabér védelme II.

munkabérből való levonás

- A munkabérből való levonásnak
 - a) **jogszabály** vagy –
 - b) a levonásmentes munkabérrészig - **végrehajtható határozat** alapján van helye.
- A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja
 - a) a munkavállaló **hozzájárulása** alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
 - b) ha az **előlegnyújtásból** ered.
- Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.
- A levonásmentes munkabérrel szemben **beszámításnak helye nincs.**
- A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal **nem mondhat le.**
- A levonásmentes munkabérrész **nem engedményezhető.**

visszakövetelés

- 60 napig követelhető vissza a túlfizetés = a jogalap nélkül kifizetett munkabér
- 60 napon túl az elévülési időn belül akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő = ha mvállaló maga okozta, vagy felismerhette a téves kifizetést (szubjektív szempontok is)

Minimálbér

- A 347/2014. (XII.29.) Korm.r. Határozza meg a minimálbér és a garantált bérminimum összegét 2015. január 1-jétől
- Minimálbér = *teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege*
- Mértéke:
 - havibér alkalmazása esetén 105 000 forint,
 - hetibér alkalmazása esetén 24 160 forint,
 - napibér alkalmazása esetén 4830 forint,
 - órabér alkalmazása esetén 604 forint.
- A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma
 - havibér alkalmazása esetén 122 000 forint,
 - hetibér alkalmazása esetén 28 080 forint,
 - napibér alkalmazása esetén 5620 forint,
 - órabér alkalmazása esetén 702 forint.

Munkáltató kártérítési felelőssége

- A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a **munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.** (fokozott felelősség, munkába járásra is kiterjed, ha legrövidebb úton közlekedik)
- Felelősség a **munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett kárért**
 - előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését.
 - A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a mttó a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel
 - megtilthatja, hogy a nem szükséges dolgokat bevigye, vagy előírhatja, hogy megfelelő helyen kell tárolni.
 - Nem a munkába járással összefüggő, szokásos bevitt dolgokban bekövetkezett kárért mttó csak szándékos károkozás esetén felel.
- **Mentesül:** 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,
 - b) kizárólag a károsult mvállaló **elháríthatatlan magatartására** vezethető vissza a baleset, (balesetvédelmi oktatást, védőeszközöket megkapta...stb.)
- ha nem tudja bizonyítani a kizárólagosságot, akkor **kármegosztás**
- **Teljes kártérítés** (elmaradt munkabér + béren kívüli juttatások + személyében, ruházatában, dolgaiban bekövetkezett kár, temetési ktsg. + hozzátartozó kára)
- Kártérítésként **járadékot** is meg lehet állapítani (tartás v. kiegészítés céljára kapott kártérítés)

Munkavállaló kártérítési felelőssége

1) felelősség a vétkesen okozott kárért

- Kimentés: ha nem úgy jár el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható
- Munkáltató bizonyítja a kárt, az okozati összefüggést és a vétkes kötelelességszegést
- Max 4 havi távolléti díj összege, illetve teljes kártérítés szándékos vagy súlyos gondatlan károkozás esetén
- Nem kell megtéríteni azt a kárt,
 1. amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy
 2. amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy
 3. amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget

2) Speciális felelősségi formák:

- Megőrzési felelősség
- Több munkavállaló együttes felelőssége
- Leltárfelelősség
- Munkavállalói biztosíték

Q&A