



**Globális Foglalkoztatási
Iránytű
Magyarország**

Tartalomjegyzék

1. A foglalkoztatottak egyes kategóriáira alkalmazandó jogok összefoglalása	2
2. A foglalkoztatottak egyes kategóriáira vonatkozó jogi követelmények/jogok/gyakorlatok.	3
a. Munkavállalók	3
b. Független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók*	21
c. Önkéntesek	28
d. Nem állampolgár munkavállalók és tanácsadók, beleértve a menekülteket és az erőszakkal kitelepítetteket is.....	32

A PILnet és a Globális Foglalkoztatási Iránytű útmutató elkészítésében részt vevő partnerek nem vállalnak felelősséget harmadik felekkel szemben az útmutatóban szereplő információk pontosságáért. Az itt található információk nem adnak átfogó képet a jogról, és nem igazodnak semmilyen konkrét körülményhez. Ezért az útmutató nem helyettesíti a jogi tanácsadás igénybevételét. Az útmutatót utoljára 2024 februárjában frissítették, és az akkor hatályos jogi keretnek felel meg.





1. A foglalkoztatottak egyes kategóriáira vonatkozó jogok összefoglalása

	Munkavállalók (részmunkaidős vagy teljes munkaidős)	Független, szerződéses vállalkozók/ szolgáltatók	Önkéntesek
Munkajogi szabályozás	Igen	Nem*	Nem.**
Munkavállalói bér-/ javadalmazási követelmények	Lásd lent	Lásd lent	Lásd lent
Minimálbérre vonatkozó követelmények	Igen	Nem*	Nem
Kötelező nyugdíjpénztári hozzájárulások	Igen	Nem*	Nem
Bevándorlási követelmények, beleértve az Ön országában való munkavállalás jogát is	Igen	Igen	Igen
Személyes adatokra vonatkozó (adatvédelmi) jogi szabályozás	Igen	Igen	Igen
Diszkrimináció-mentességre vonatkozó jogi szabályozás	Igen	Igen	Igen

*feltéve, hogy valóban önálló, független, szerződéses alvállalkozói/szolgáltatói megállapodásról van szó, illetve az adott személy nem tekinthető munkavállalónak vagy munkáltatónak

**feltéve, hogy valóban önkéntes megállapodásról van szó, és az adott személy nem tekinthető munkavállalónak vagy foglalkoztatottnak, illetve nem áll szerződéses munkavégzési kötelezettség alatt



2. A foglalkoztatottak egyes kategóriáira vonatkozó jogi előírások/jogok/gyakorlatok

a. Munkavállalók

A fejezet tartalma

1 Munkaszerződések.....	3
2 Foglalkoztatási feltételek	8
3 Biztonságos és támogató munkakörnyezet.....	15
4 Adó.....	17
5 Távmunkavégzés.....	17
6 Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?.....	18

A munkavállaló meghatározása

"Munkavállaló" minden olyan természetes személy, aki munkaszerződés alapján végez munkát.

1. Munkaszerződések

Milyen típusú munkaszerződésekről beszélhetünk? Pl. határozott idejű, részmunkaidős, nulla órás szerződések, egyéb? Vannak-e speciális munkaszerződések nonprofit szervezetek számára?

Határozott idejű és részmunkaidős szerződéseket is lehet kötni, azonban a nulla órás szerződések alkalmazása nem megengedett. Nincsenek speciális szerződések nonprofit szervezetek számára.

Ezenkívül a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló távmunka keretében végez munkát. A Munka Törvénykönyvének 196.§-a a távmunkavégzéssel kapcsolatban a következőket határozza meg:

- a) a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,
- b) a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról, számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
- c) a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- d) a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.





Melyek a munkaszerződések legfontosabb rendelkezései?

A munkaszerződést kötő felek a szerződésbe bármilyen, a foglalkoztatással kapcsolatos kérdést belefoglalhatnak, feltéve, hogy a szerződés feltételei megfelelnek a magyar jognak és a vonatkozó kollektív szerződésnek (ha van ilyen). A szerződés természetesen a törvényben vagy a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket is előírhat.

A munkaszerződésnek legalább a következő rendelkezéseket kell tartalmaznia:

- a felek neve és minden olyan adat, amely a foglalkoztatás szempontjából lényeges (pl. a munkavállaló születési dátuma, a munkáltató székhelye stb.);
- a munkavállaló alapbére;
- a munkavállaló munkaköre; és
- a munkaviszony időtartama. Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszony határozatlan időtartamúnak minősül;
- a munkavégzés helye. Eltérő rendelkezés hiányában a munkavégzés szokásos helyét kell munkahelynek tekinteni;
- a munkarend. Ha a szerződésben ez nincs meghatározva, a munkarend általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásnak minősül.

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított hét napon belül írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót:

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





A fent felsorolt rendelkezéseket általában a munkáltató által készített tájékoztató tartalmazza, amelyet a munkaszerződés megkötését követő 7 napon belül át kell adni a munkavállalónak. A tájékoztató nem képezi a munkaszerződés részét. A munkaszerződés részét képező rendelkezések csak a munkavállaló hozzájárulásával módosíthatók, míg a tájékoztatót (amelyet általában a munkaszerződéshez csatolnak) a munkáltató egyoldalúan módosíthatja.

A munkaszerződésben gyakran szerepelnek a következő rendelkezések is:

- próbaidő
- a felmondási idő hossza.

Elfogadható-e próbaidő kikötése a munkavállalók irányában? Ha igen, milyen időtartamra?

Igen. A 3 hónap az általános, bár a felek rövidebb időtartamban is megállapodhatnak. Ha az eredetileg megállapított időtartam kevesebb, mint három hónap, az időtartam egy alkalommal meghosszabbítható, feltéve, hogy a meghosszabbított teljes időtartam nem haladja meg a három hónapos felső határt. Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb 6 hónap.

Ezen időszak alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül felmondhatja a munkaviszonyt.

Megengedettek-e a határozott idejű munkaszerződések? Vannak-e a határozott idejű munkaszerződésekre vonatkozóan előírt korlátozások? Vannak-e kötelező esetei a határozott idejű munkaszerződésnek?

A határozott idejű szerződések megengedettek. Az időtartamot a naptárilag (például naptári dátum vagy egy projekt végdátuma) vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Ha nincs meghatározott végdátum, akkor a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót a munkaviszony várható időtartamáról.

A határozott idejű szerződések maximális időtartama 5 év.

A megújítás, illetve meghosszabbítás objektív indokolást igényel. A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

A határozott idejű szerződést írásban kell megkötni.

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti:

- a felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt; vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból; vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.





Kötelező-e a munkaszerződések írásba foglalása? Vannak-e aláírási követelmények a munkaszerződések esetében? Így például személyes jelenlét mellett, illetve elektronikusan is aláírhatók, stb.?

Munkaszerződés csak írásban köthető. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.

Kiemelten fontos, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló megfelelően megértse a munkaszerződés nyelvzetét. Bár a Munka Törvénykönyve nem mondja ki kifejezetten, a munkaszerződésnek magyar nyelven (vagy adott esetben, magyar és egy másik nyelvre történő fordítással két nyelven) kell készülnie.

Az elektronikus aláírás nem kötelező. Ha a szerződést elektronikus úton írják alá, biztosítani kell, hogy a szerződés aláírása olyan elektronikus dokumentummal történjen, amely a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas. E tekintetben minősített elektronikus aláírás alkalmazása javasolt.

A szerződés aláírható külön dokumentumpéldányokban is. Elegendő, ha a munkaszerződést külön-külön írják alá, az egyik példányt a munkáltató (azaz a munkáltatói jogokat gyakorló személy), a másikat a munkavállaló írja alá. Az így aláírt dokumentumpéldányok másolatát együtt kell tartani ahhoz, hogy egy egységes aláírt megállapodásnak minősüljenek.

Kell adni a munkavállalónak írásba foglalt munkaszerződést a munkavégzés kezdete előtt?

A munkavállalónak legkésőbb a munkavégzés kezdetekor írásba foglalt munkaszerződést kell adni. A munkaviszony a munkaszerződés megkötésével tekintendő létrejöttnek, ezt a szerződést pedig csak írásban lehet megkötni.

Tudnak egy fent említett egyszerű mintaszerződést adni?

N/A (nem alkalmazandó).

Köteles-e a munkáltató a büntetett előéletet vizsgálni, ha a kérdéses munkavállaló gyermekekkel vagy sérülékeny emberekkel fog dolgozni?

Az olyan munkavállalók esetében, akik tizennyolcadik életévét be nem töltött személy neveléséért, felügyeletéért, gondozásáért, gyógykezeléséért felelősek, illetve tizennyolcadik életévét be nem töltött személy részére szabadidővel, szórakozással, sportolással összefüggő szolgáltatást nyújtanak, a munkáltató köteles a büntetett előéletet vizsgálni a munkaviszony létesítése előtt.

Az e feltételeknek való megfelelést az alábbiak szerint kell igazolni:

- a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy a munkaviszony létrejötte előtt, illetve
- a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató írásbeli felhívására, a felhívástól számított tizenöt munkanapon belül, vagy ha e határidőn belül a munkavállalón kívül álló ok miatt nem lehetséges, az ok megszűnését követően haladéktalanul,
- hatósági bizonyítvánnyal.

Ha a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy vagy a munkavállaló igazolja, hogy megfelel a feltételeknek (azaz nem büntetett előéletű), a munkáltató köteles a bünyügyi nyilvántartó szerv által az igazolás céljából kiállított hatósági bizonyítvány kiadása iránti eljárásért megfizetett igazgatási szolgáltatási díjat a munkaviszonyt létesíteni kívánó személy vagy a munkavállaló részére megtéríteni.

Kérhet-e a munkáltató referenciát az új munkavállaló korábbi munkáltatóitól?

A munkavállaló saját maguk kérhetnek referenciát a korábbi munkáltatóiktól. 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. Ha az értékelés valótlan ténymegállapításokat tartalmaz, a munkavállaló a bíróságtól kérheti ezek megsemmisítését vagy törlését. A kért adatoknak és a korábbi munkáltató által rendelkezésre bocsátott adatoknak meg kell felelniük a GDPR-nak, és nem sérthetik a munkavállaló személyiségi jogait (pl. a kérdések nem érinthetik a családi állapotot, a gyermekvállalási szándékot, a pénzügyi helyzetet, a korábbi jövedelmet, a lakhatási helyzetet és a dohányzást).

Köteles-e a munkáltató bármilyen munkavállalói érdekképviseleti szervezet létrehozni? Ha igen, milyen esetben?

Nem. A munkavállalók és a munkáltatók azonban jogosultak gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása és védelme érdekében érdekképviseleti szervezetet alakítani vagy ahhoz csatlakozni. A munkavállalót az érdekképviseleti szervezethez tartozása miatt nem lehet hátrányosan megkülönböztetni.

Az érdekképviseleti szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni vagy azokhoz csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

Magyarországon a munkaviszony kulcsszereplői (a munkáltató és a munkavállaló mellett) a szakszervezetek és az üzemi tanácsok, illetve üzemi megbízottak. Ha a munkáltatónak vagy a munkáltató önálló telephelyének, részlegének több mint 50 munkavállalója van, akkor kötelező üzemi tanácsot felállítani. Ha a társaságnak több mint 15, de kevesebb mint 50 munkavállalója van, akkor üzemi megbízottat kötelező választani. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi megbízott és az üzemi tanács feladatai azonosak. Az üzemi tanács, (vagy az üzemi megbízott) fő szerepe annak a biztosítása, hogy a munkavállalók a munkáltató döntéshozatali folyamataiban képviselve legyenek és részt vegyenek, míg a szakszervezet célja a munkavállalók érdekeinek védelme.

Emellett a munkavállalók bizonyos feltételek mellett jogosultak munkavédelmi képviselőt választani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére.

Gyakoriak-e Magyarországon az adott régióban vagy ágazatban dolgozó összes munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződések?

Nem; inkább az adott társaságra kiterjedő kollektív szerződések fordulnak elő Magyarországon. Kollektív szerződéseket jellemzően a nagyobb vagy korábban állami tulajdonban lévő cégek alkalmaznak.

Kollektív szerződést köthetnek egymással:

- a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több munkáltató, mint az egyik fél; és
- a szakszervezet vagy több szakszervezet, mint a másik fél.

A munkáltatói érdekképviseleti szervezet a tagjai felhatalmazása alapján köthet kollektív szerződést.

A kollektív szerződéseket a Munka Törvénykönyve szabályozza.

A kollektív szerződés megkötésének feltétele az is, hogy a szakszervezetnek a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma elérje a munkáltatóval munkaviszonyban álló, illetve munkáltatói érdekképviseleti képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának 10%-át.

Lehetőség van ágazati kollektív szerződések megkötésére is. Ezek a szerződések a Munka Törvénykönyvén kívül vannak szabályozva.





2. Foglalkoztatási feltételek

Mi a foglalkoztatás alsó korhatára?

A munkavállalónak legalább tizenhat évesnek kell lennie. Az iskolai szünet alatt azonban a nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató, legalább tizenöt éves tanuló is létesíthet munkaviszonyt.

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

Milyen típusú munkát végezhet egy gyermek? Vannak-e például meghatározott korlátozások?

Igen, egy fiatalkorú dolgozó csak meghatározott munkakörben és csak akkor foglalkoztatható, ha az nem befolyásolja károsan az egészségét, testi épségét vagy a fejlődését.

A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet határozza meg, hogy milyen esetekben korlátozott vagy tilos a fiatalkorú munkavállaló munkavégzése, például: fizikai munka, hőexpozícióban végzett nehéz fizikai munka, hideg munkakörnyezetben végzett munka, egész testre ható rezgéssel járó munka, túlnyomásban végzett munka, stb.

Munkabér

Mi a munkavállalókra vonatkozóan előírt minimálbér? Vannak-e kivételek a minimálbér alól fiatal vagy nyugatékkel élő személyek esetében?

2023. december 1-jétől a minimálbér bruttó 266 800 Ft (kb. 700 euró)/hó. Ez az összeg vonatkozik minden teljes napi munkaidőben (az általános teljes napi munkaidő 8 óra) dolgozó munkavállalóra, függetlenül a koruktól és esetleges fogyatékoságuktól.

A legalább középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalóknak járó garantált bérminimum bruttó 326 000 Ft (kb. 850 euró)/hó.

Vannak-e olyan feltételek, amelyek béremelést vagy többletbér fizetését teszik szükségessé? Ha igen, melyek azok?

Nincs kötelező béremelés (kivéve a minimálbért).

A munkavállaló a rendes munkaidőre járó munkabéren felül bérpótléokra (többletbérre) jogosultak. A felek ezektől a rendelkezésektől a munkavállaló javára térhetnek el, míg kollektív szerződés a Munka Törvénykönyvében meghatározott esetekben a munkavállaló hátrányára is.

Eltérő megállapodás hiányában a bérpótlék számítási alapja a munkavállaló egy órára járó alapbére. A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét el kell osztani:

- százhetvennégy órával általános teljes napi munkaidő esetén, míg
- a százhetvennégy óra arányos részével általánostól eltérő teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő esetén.

A munkavállalók az alábbi bérpótlékokra jogosultak:

- 100% bérpótlék (ünnepnap i bérpótlék): a munkavállalók 100% bérpótléokra jogosultak, ha:
 - munkaszüneti napon kell dolgozniuk, vagy
 - húsvétvasárnap, pünkösdvasárnap vagy vasárnapra eső munkaszüneti napon kell dolgozniuk.
- 50% bérpótlék (vasárnapi pótlék): a vasárnap dolgozó munkavállalók 50%-os bérpótléokra jogosultak az alábbi esetekben:





- ha a munkavállaló vasárnap a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a következő esetekben kötelezhető: (i) több műszakos tevékenység keretében, (ii) készenléti jellegű munkakörben, vagy (iii) kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál;
 - a rendkívüli munkaidő után, az előző pontban felsorolt esetekben; és
 - a rendkívüli munkaidő után, ha a munkavállaló az első pontban felsorolt esetekben rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.
- 50% bérpótlék vagy szabadidő: a munkavállalók az előző ponton túlmenően 50% bérpótlékre vagy szabadidőre jogosultak, ha az alábbi esetek valamelyikében végeznek munkát:
- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt munkaidőben;
 - a munkaidőkereten felül; vagy
 - az elszámolási időszakon felül.
- A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál, és erre az alapbér arányos része jár.
- A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
- 30% bérpótlék (műszakpótlék):
- Ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a 18:00 és 6:00 közötti munkavégzés esetén 30% bérpótlék (műszakpótlék) jár.
 - A változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, és a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.
- 15% bérpótlék (éjszakai pótlék):
- A fent meghatározott műszakpótlékre jogosult munkavállalók kivételével a munkavállalónak éjszakai (22:00 és 6:00 közötti) munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, 15% bérpótlék jár.
- Készenléti és ügyeleti bérpótlék
- A munkavállalónak 20% készenléti bérpótlék jár.
 - A munkavállalónak 40% ügyeleti bérpótlék jár. Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, akkor 50% bérpótlék jár.

Mikor esedékes a munkabér? Van-e például a munkabér heti vagy havi kifizetésére előírt kötelezettség?

A munkavállalók munkabérét havonta legalább egy alkalommal, utólag kell kifizetni. A munkabért az azt követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni, amelyhez kapcsolódik.

Kötelesek-e a munkáltatók munkaszüneti napokon fizetett szabadnapot biztosítani a munkavállalóknak?

Igen, Magyarországon a következő napok munkaszüneti napok: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1., valamint december 25-26.

Munkaszüneti napra rendes munkaidő kizárólag az alábbi körülmények mellett foglalkoztatott munkavállalók számára osztható be:

- a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a megszakítás nélküli tevékenység keretében,





- a társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
 - e körben a munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a tevékenység igénybevételére
 - a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
 - baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében
- kerül sor,
- valamint
- külföldön történő munkavégzés során
- foglalkoztatott munkavállalók.

Kötelesek-e a munkáltatók szabadságot biztosítani a munkavállalóknak?

A minimálisan járó szabadság két részből áll: kötelező alapszabadságból, illetve pótszabadságokból. A kötelező alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely a munkavállaló életkora alapján legfeljebb évi 30 munkanap mértékig növekszik. A kötelező alapszabadság mértéke a munkavállaló 25., 28., 31., 33., 35., 37., 39., 41., 43., illetve 45. életévének betöltésekor további egy-egy munkanap pótszabadsággal növekszik, legfeljebb évi 30 munkanap mértékig.

A munkavállalók bizonyos csoportjai további pótszabadságokra is jogosultak. E pótszabadságok bizonyos kategóriájú munkavállalók számára járnak, úgy, mint a 18 év alatti fiatal munkavállalók, gyermeket (egyedül vagy közösen) nevelő, illetve fogyatékos gyermeket gondozó munkavállalók. Megnövelt szabadság jár továbbá bizonyos speciális munkakörülmények között (pl. 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő, vagy a föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát) dolgozók, valamint bizonyos különleges egészségügyi állapotú (pl. vak) munkavállalók.

Bizonyos munkáltatók emellett a munkaszerződésben megnövelt szabadságot biztosítanak a felsővezetői pozíciójú munkavállalók számára.

A munkavállalókat a szabadságuk időtartama alatt is a rendes munkabérük illeti meg?

A munkavállalókat a szabadságuk időtartama alatt távolléti díj illeti meg. A Munka Törvénykönyve alapján a távolléti díjat az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, pótlékátalány (ha alkalmazandó), illetve az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér és bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani.

Kötelező-e a túlórák kifizetése? Hogyan kerülnek kompenzálásra a túlórák?

Ld. [fentebb](#).

Vannak-e olyan rendkívüli körülmények, amelyekre hivatkozással lehetséges a munkavállalók által ledolgozott órák után járó munkabér megfizetésének ideiglenes beszüntetése?

Nincsenek ilyen rendkívüli körülmények.





Jogosultak-e a munkavállalók bármilyen évvégi kifizetésre?

Nincs ilyen kötelező előírás.

Jogosultak-e a munkavállalók a munkaszerződésük megszűnésekor bármilyen kifizetésre, így például felmondási időre járó munkabérre vagy távolléti díjra, felhalmozott vagy ki nem vett szabadság ellentételezésére és/vagy kötelező végkielégítésre?

A felmondási idő mind a munkáltató, mind a munkavállaló általi felmondás esetén legalább 30 napos és legfeljebb 6 hónapos időtartam lehet. Az e kötelező szabályban foglalt minimum és maximum időtartamtól való eltérés érvénytelen. A munkáltató felmondása esetén a harminc napos felmondási idő a munkavállaló munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartamának hosszúságától függően legfeljebb 60 nappal meghosszabbodik.

A harminc napos felmondási idő ennek megfelelően a munkáltatónál folyamatos munkaviszonyban töltött

- a. 3 év után 5 nappal,
- b. 5 év után 15 nappal,
- c. 8 év után 20 nappal,
- d. 10 év után 25 nappal,
- e. 15 év után 30 nappal,
- f. 18 év után 40 nappal, míg
- g. 20 év után 60 nappal

meghosszabbodik.

A felek a felmondási idő legfeljebb 6 hónap időtartamig történő meghosszabbításában is megállapodhatnak.

A munkavállalónak szintén jár a felhalmozott, illetve ki nem vett szabadságainak ellentételezése, valamint a kötelező végkielégítés, a Munka Törvénykönyvében foglaltak szerint.

Munkaidő

Heti hány óra munkavégzés minősül teljes munkaidős foglalkoztatásnak? Ha a munkavállalónak a munkaszerződése alapján e munkaidő-mennyiségnél kevesebbet kell dolgoznia, úgy emiatt részmunkaidőben foglalkoztatottnak minősül?

A teljes napi munkaidő napi 8 óra (általános teljes napi munkaidő). Az általános munkarend szerint a munkáltató a munkaidőt heti 5 napra, hétfőtől péntekig osztja be. Attól, hogy a munkavállalónak a munkaszerződése alapján ennél kevesebbet kell dolgoznia, nem minősül automatikusan részmunkaidőben foglalkoztatottnak.

Ha a felek a fentiekől eltérően kívánnak megállapodni (részmunkaidős foglalkoztatás), úgy ezt a munkaszerződésben kifejezetten meg kell jelölniük. Részmunkaidős foglalkoztatásra kizárólag a felek megállapodása alapján kerülhet sor (ha a részmunkaidőben történő munkavégzést a munkaszerződésben kikötötték). Az adott teljes munkaidős foglalkoztatásra vonatkozó napi munkaidő a felek megállapodásának megfelelően csökkenthető (részmunkaidős munkavégzés); a napi munkaidőnek nincs kötelező minimuma.





Vannak minden évben általánosan rögzített ünnepnapok / hivatalos munkaszüneti napok? Van-e lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a munkavállaló ünnepnapon / hivatalos munkaszüneti napon történő munkavégzését előírja? Az ünnepnapokon / hivatalos munkaszüneti napokon felül jár-e a munkavállalóknak bármilyen egyéb szabadnap?

1. Szülési szabadság: Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadság annak a munkavállalónak is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. Ennek értelmében a fenti körülmények fennállása esetén a szülési szabadság az apának is járhat.
2. Apasági szabadság: Az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni.

A munkavállaló az apasági szabadság első 5 munkanapjára a távolléti díj 100%-ára jogosult, de a munkáltató a kapcsolódó költségek megtérítését igényelheti a Magyar Államkincstártól. A munkáltató az apasági szabadság második 5 munkanapjára a távolléti díj 40%-ának megfizetésére köteles.

3. Gyermek/hozzá tartozó gondozása miatti szabadságok, illetve szülői szabadság: A munkavállalók az alább hivatkozott esetekben jogosultak gondozás céljából járó, illetve szülői szabadságra. E szabadságok – a d) pontban hivatkozott szülői szabadság esetének kivételével - fizetés nélküliek, azonban a munkavállaló a társadalombiztosítási alapokból ezek ideje alatt is kaphat bizonyos kifizetéseket:
 - a. A munkavállaló gyermekének gondozása céljából a gyermek 3. életévének betöltéséig fizetés nélküli szabadságra jogosult. A munkavállaló által ezen az alapon igénybe vett szabadság időtartama nincs korlátozva, de a munkavállaló táppénzre való jogosultsága ezen időszak alatt korlátozott.
 - b. A munkavállaló gyermekének személyes gondozása érdekében a gyermek 10. életévének betöltéséig, a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek utáni gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt fizetés nélküli szabadságra jogosult.
 - c. A munkavállalónak hozzá tartozója tartós személyes ápolása céljából, legfeljebb 2 évre fizetés nélküli szabadság jár.
 - d. 2023. január 1-jétől a Munka Törvénykönyve bevezette a "szülői szabadságot", mely alapján a munkavállalót gyermeke 3 éves koráig 44 munkanap szülői szabadság illeti meg.
4. Örökbefogadóknak járó szabadság: A munkavállaló örökbefogadás esetén is azonos módon jogosult a szülési szabadságra. Ezen kívül, az örökbefogadás előkészítésének időszakában, az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából a munkavállaló — kérésére — évente legfeljebb 10 munkanapra mentesülhet a munkavégzés alól.

Kapnak-e a részmunkaidős munkavállalók bármilyen, a részmunkaidős foglalkoztatottsági státuszukra tekintettel járó védeltséget?

Nem, a teljes munkaidős munkavállalókkal azonos jogosultságok illetik meg őket.





A részmunkaidős munkavállalókat arányosan, de a teljes munkaidős munkavállalókkal azonos feltételrendszer mentén illetik-e meg a járandóságok, pl. a munkabér és egyéb juttatások tekintetében?

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a részmunkaidős munkavállalók a munkájukért legalább arányos munkabérre és juttatásokra jogosultak. A szabadság tekintetében a teljes munkaidős munkavállalókkal azonos időtartam illeti meg őket (azonban arányos távolléti díj mellett).

Társadalombiztosítás

Milyen társadalombiztosítási járulékokat kell fizetniük a munkáltatóknak? A részmunkaidős munkavállalók után arányos járulékokat kell-e a munkáltatóknak fizetniük?

A munkáltatók minden munkavállaló után 13%-os mértékű szociális hozzájárulási adó megfizetésére kötelesek.

Ezen felül a munkáltatók kötelesek az alábbi járulékokat a munkavállaló munkabéréből levonni, és megfizetni az adóhatóságnak:

- 15% személyi jövedelemadó,
- 7% egészségbiztosítási járulék,
- 1,5% munkaerőpiaci járulék,
- 10% nyugdíjjárulék.

A részmunkaidős munkavállalók után arányos járulékokat kell fizetni.

Kötelesek-e a munkáltatók egészségbiztosítást kötni munkavállalóik számára?

Az irányadó szabályozás alapján nincs ilyen munkáltatói kötelezettség. A munkáltatók azonban minden munkavállalójuk után 7%-os egészségbiztosítási járulékot kötelesek fizetni, amely alapján a munkavállaló jogosult a magyar egészségügyi közszolgáltatások igénybevételére.

Jogosultak-e a munkavállalók munkanélküliségi biztosításra/juttatásokra a munkaviszony megszűnését követően?

A munkaviszony megszűnését követően a munkavállaló egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsága negyvenöt napig fennmarad, ha a jogosultság feltételei a munkaviszony megszűnést megelőzően legalább negyvenöt napig megszakítás nélkül fennálltak.

Nincs automatikusan járó munkanélküliségi biztosítás, de a munkaviszony megszűnését követően a munkavállaló álláskeresői járadékot igényelhet. Álláskeresői járadékot az a személy kap, aki:

- munkát keres;
- az álláskeresővé válást megelőző három év során legalább háromszázhatvan napot töltött munkaviszonyban;
- munkát szeretne találni, de az álláskeresői erőfeszítései nem jártak sikerrel, és az illetékes állami foglalkoztatási szerv nem tud megfelelő állást ajánlani.

Kötelesek-e a munkáltatók betegszabadságot biztosítani? Ha igen, mennyi időre? Hány napot kell fizetniük a munkáltatóknak? Lehetséges-e a fizetés nélküli betegszabadság?





A munkavállalók naptári évenként 15 munkanap betegszabadságra jogosultak. Ebbe nem számít bele a társadalombiztosítási rendelkezésekben meghatározott munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések miatti szabadság.

A betegszabadság idejére a munkáltató a távolléti díj 70%-ának megfelelő összegű távolléti díjat fizet a munkavállalónak. A távolléti díjat a Munka Törvénykönyve határozza meg, és azt a munkavállaló alapbére és az előző hat hónapra vonatkozó teljesítményalapú bér/ bérpótlék alapján kell kiszámítani.

15 munkanap betegszabadság után a munkavállaló táppénzre jogosult. Ez az állam által a munkavállalónak a munkaképtelenség időtartamára fizetett ellátás (az alábbi bekezdésnek megfelelően). A munkáltatónak ekkor az állam által a munkavállalónak kifizetett táppénz egyharmadát vissza kell térítenie az államnak.

A táppénz az átlagbér 60%-a alapján kerül megállapításra. A táppénz legfeljebb egy évig jár, feltéve, hogy van megfelelő biztosítási jogviszony. Ha a munkavállaló egy év elteltével sem tud visszatérni a munkába, jogosult lehet rokkantsági ellátásra vagy rokkantsági nyugdíjra.

Kötelesek-e a munkáltatók szülési szabadságot biztosítani a munkavállalók számára? Ha igen, mennyi ideig? Hány napot/hónapot kell a munkáltatóknak fizetniük? Lehetőség van-e fizetés nélküli szülési szabadságra?

Lásd [fentebb](#). A szülési szabadság fizetés nélküli szabadság, de a munkavállalók jogosultak lehetnek erre az időszakra állami juttatásokra (csecsemőgondozási díj stb.).

Kapnak-e apasági szabadságot a munkavállalók? Ha igen, mennyi ideig? Hány nap/hónapot kell fizetnie a munkáltatónak? Lehetőség van-e fizetés nélküli apasági szabadságra?

Lásd [fentebb](#).

Felelősséggel tartoznak-e a munkáltatók a munkahelyi sérülések miatti távollétért?

Igen, a munkáltatók kötelesek kártérítést nyújtani a munkavállalóknak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott károkért.

Jogosultak-e a munkavállalók a munkáltatótól nyugdíj-ellátásokra? Ha igen, milyen ellátásokra?

Igen. A munkáltatók csak a munkáltatói és a munkavállalói járulékot kötelesek levonni és befizetni az állami nyugdíjrendszerbe.

A munkáltatók azonban önkéntesen létrehozhatnak vállalati nyugdíjrendszert. Ebben az esetben a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni.

A legtöbb nyugdíjjal kapcsolatos jogosultságot a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény szabályozza. A fent említett rendszerekre a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről szóló 2007. évi CXVII. törvény szabályozása is vonatkozik.

E jogszabály szerint kétféle nyugdíjtípus létezik:

- a Magyar Államkincstár által biztosított kötelező állami nyugdíj; és





- az önkéntes társadalombiztosítási nyugdíjak (amelyeknek több típusa létezik, pl. önkéntes nyugdíjbiztosítás, foglalkoztatói nyugdíj).

A vállalati nyugdíjprogramok nyugdíjazás, halál vagy munkaképtelenség esetén nyújthatnak juttatásokat.

Kötelesek-e a munkáltatók bejelentési csatornákat és jogi biztosítékokat bevezetni a bejelentők számára?

Minden legalább 50, de legfeljebb 249 főt foglalkoztató szervezet, függetlenül a működésük típusától, 2023. december 17-ig belső bejelentési rendszert köteles létrehozni. A legalább 250 főt foglalkoztató szervezeteknek 2023. július 25-ig kellett létrehozniuk a bejelentési rendszert.

A foglalkoztatottak számától függetlenül a munkáltatónak belső bejelentési rendszert kell létrehoznia, ha az alábbi speciális gazdasági tevékenységet folytat, ideértve többek között, de nem kizárólag a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról szóló 2017. évi LIII. törvény 1. § (1) és (1a) bekezdésének hatálya alá tartozó szervezeteket:

- hitelintézetek, pénzügyi szolgáltatók;
- foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató intézmények;
- önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak;
- nemzetközi postautalvány-felvételt és -kézbesítést végzők;
- ingatlanügylettel kapcsolatos tevékenységet végzők;
- könyvvizsgálói tevékenységet végzők;
- könyvviteli (könyvelői), adószakértői, okleveles adószakértői, adótanácsadói tevékenységet megbízási, illetve vállalkozási jogviszony alapján végzők;
- játékkaszinót, kártyatermet működtetők vagy távszerencsejátéknak nem minősülő fogadást, távszerencsejátékot, online kaszinójátékot szervezők;
- nemesfémmeleg vagy az ezekből készült tárgyakkal kereskedőre;
- árukereskedők, amennyiben tevékenységük folytatása során hárommillió forintot elérő vagy meghaladó összegű készpénzfizetést teljesít vagy fogad el;
- ügyvédek, ügyvédi irodára, európai közösségi jogászok, európai közösségi jogászi irodák, kamarai jogtanácsosok, közjegyzők;
- bizalmi vagyonkezelők;
- virtuális és törvényes fizetőeszközök, illetve virtuális fizetőeszközök közötti átváltási szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatók;
- letétkezelő pénztárca-szolgáltatók;
- kulturális javak (műalkotások, régiségek) forgalmazásával vagy közvetítésével foglalkozó szolgáltatók olyan ügyletek vagy ügyletsorozatok vonatkozásában, amelyek értéke eléri vagy meghaladja a hárommillió forintot;
- kulturális javak (műalkotások, régiségek) tárolásával vagy forgalmazásával szabadkikötőkben foglalkozó vagy közvetítőként szabadkikötőkben eljáró szolgáltatók





olyan ügyletek vagy ügyletsorozatok vonatkozásában, amelyek értéke eléri vagy meghaladja a hárommillió forintot; és

- r) székhelyszolgáltatók.

A légiközlekedési és hajózási ágazatban tevékenykedő szervezeteknek is belső bejelentési rendszert kell létrehozniuk, függetlenül a foglalkoztatottak számától. A fent felsorolt szervezetek 2023. július 25-től kötelesek bejelentési rendszert működtetni.

3. Biztonságos és támogató munkakörnyezet

Általánosságban milyen intézkedésekkel kell biztosítani, hogy a munkáltatók egészséges és biztonságos munkakörnyezetet tartsanak fent? (például tűz- vagy földrengésvédelmi gyakorlatok)

Az alapvető szabályokat a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény tartalmazza.

A munkavállalók munkahelyi védelmének minimumkövetelményei a 3/2002 (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet szerint:

Általános kötelezettségként a munkáltató felelős a következőkért:

- annak biztosítása, hogy a munkahelynek minősülő épületek és építmények szerkezete és stabilitása megfeleljen a használat jellegének; olyan elektromos berendezések használata, amelyek nem jelentenek tűz- vagy robbanásveszélyt; annak biztosítása, hogy a munkaterületen tartózkodó munkavállalók és egyéb személyzet védve legyenek a közvetlen vagy közvetett érintkezésből eredő elektromos balesetek kockázatától; valamint hogy az anyagok és védőeszközök kiválasztása a feszültség, a munkakörülmények, valamint az elektronikus berendezéseket használó munkavállalók képzettsége és szakértelme figyelembevételével történjen.
- A munkáltató köteles gondoskodni: a munkahelyek, munkaeszközök, szerszámok és műszerek rendszeres és folyamatos karbantartásáról, valamint a munkavállalók biztonságát vagy egészségét veszélyeztető hibák mielőbbi elhárításáról; a biztonsági berendezések és a veszélyek megelőzésére és jelzésére használt egyéb eszközök rendszeres karbantartásáról és működőképességének ellenőrzéséről; a mentéshez és meneküléshez használt berendezések könnyen hozzáférhető helyen való tárolásáról és üzemképes állapotban tartásáról; a munkavállalók és munkavédelmi képviselőik tájékoztatása a munkahelyen alkalmazandó valamennyi tervezett, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos intézkedésről; a munkavállalókkal és a munkavédelmi képviselő testületekkel való konzultációról a munkavállalók egészségét és biztonságát érintő kérdésekben a döntések előkészítése során; arról, hogy a bizonyítottan emberi rákkeltő, valószínűsíthetően emberi rákkeltő anyagok csak technológiai céllal választhatók ki.

Az egészségvédelmi és biztonsági követelményekkel kapcsolatban a munkáltató köteles figyelembe venni a következőkre vonatkozó előírásokat:

- Menekülési utak és vészkijáratok;
- Tűzjelzés és tűzoltás;
- Munkahelyi hulladékkezelés;





- Zárt munkahelyek szellőztetése;
- Helyiségek, terek hőmérséklete;
- Helyiségek természetes és mesterséges megvilágítása;
- Helyiségek padlózata, falai, mennyezete és tetőzete;
- Ablakok és tetőablakok;
- Ajtók és kapuk;
- Közlekedési útvonalak, veszélyes területek;
- Mozdólépcsők és mozgójárdák;
- Rakodók (rámák);
- Helyiségek mérete és légtere, a szabad mozgás biztosítása a munkahelyeken;
- Pihenőhelyek;
- Terhes nők és szoptató anyák;
- Öltözőhelyiségek;
- Tisztálkodó- és mellékhelyiségek;
- Elsősegélyhelyek;
- Megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók munkahelyei;
- Szabadtéri munkahelyek;
- Ivóvízellátás a munkahelyen;
- Munkahelyi zaj- és rezgés elleni védelem.

Köteles-e a munkáltató bármilyen formában diszkriminációellenes szabályzatot kiadni? (például nemek közötti egyenlőségről szóló szabályzat, egyenlő foglalkoztatási feltételekre, sokszínűsége és befogadásra vonatkozó szabályzatok stb.)

A magáncégek tekintetében nincs ilyen követelmény. Az ötven főnél több embert foglalkoztató, államilag finanszírozott intézmények és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Kötelező-e a munkavállalóknak a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás elkerülésére irányuló képzést biztosítani?

A magáncégek tekintetében nincs ilyen követelmény.

Kötelező-e adatvédelmi szabályzattal rendelkezni?

A munkáltatók adatkezelőkként minősülnek a GDPR alapján, és kötelesek adatvédelmi szabályzatot (a személyes adatok kezelésére vonatkozó tájékoztatót) készíteni, amelyet a munkavállalók rendelkezésére kell bocsátani. A munkáltatók kötelesek belső adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatot készíteni, ha ez arányos az adatkezelési tevékenységgel (az adatkezelés jellege,





terjedelme, körülményei és céljai, valamint a természetes személyek jogait és szabadságait érintő kockázatok alapján).

Kötelező-e a munkáltatóknak gyermekvédelmi szabályzattal rendelkezniük? Kötelesek-e a munkavállalók a gyermekvédelmi szabályzattal kapcsolatos képzést tartani a munkavállalóiknak?

A magáncégek tekintetében nincs ilyen követelmény.

4. Adó

A munkáltatók a munkavállalók nevében mely adók megfizetésére, illetve munkabérből történő levonására kötelesek?

Lásd fent.

Valamennyi, a munkáltató által megfizetett munkavállalói adó levonásra kerül a munkabérből, vagy a munkavállalóknak van közvetlen adófizetési kötelezettsége is?

Valamennyi munkavállalói adó a munkavállaló munkabérből kerül levonásra, a munkavállalónak nincs a munkaviszonyával kapcsolatosan fennálló, közvetlen adófizetési kötelezettsége.

5. Távmunkavégzés

Kötelesek-e a munkáltatók nyilvántartott jogi személlyel rendelkezni az adott országban, ahhoz, hogy munkavállalókat foglalkoztathassanak ott?

Nincs regisztrált jogi személy meglétére vonatkozó általános követelmény, ugyanakkor adóztatási vagy egyéb jogi szempontból szükséges lehet.

Kötelesek-e a munkáltatók fizikai munkahelyet biztosítani az Ön országában dolgozó munkavállalóknak?

Nincs ilyen követelmény, a felek megállapodhatnak távmunkavégzésben is. A távmunkavégzés esetén a munkavállalók az idő egy részében vagy egészében a munkáltató létesítményén kívül dolgoznak.

Kérjük adjon általános útmutatót azon munkáltatók számára, amelyek távmunkavégzésben működő munkavállalókat foglalkoztatnak, ideértve a vonatkozó munkavállalói adókötelezettségeket.

Ellenkező megállapodás hiányában, távmunka keretében:

- a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki (a munkáltató kevésbé gyakran ad utasítást és nincs napi kapcsolatban a távmunkavégzésben működő munkavállalóval),
- a munkáltató az ellenőrzési jogát távolról számítástechnikai eszköz alkalmazásával gyakorolja,
- a munkavállaló a munkáltató telephelyén a tárgyévben legfeljebb a munkanapok egyharmada esetén végez munkát, és
- a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.





Ha a munkáltató az ellenőrzés jogát a távmunkavégzés helyén gyakorolja, akkor az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a távmunkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

A távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. A munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállaló gondoskodik.

Az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel, rendszerrel (a továbbiakban együtt: számítástechnikai eszköz) végzett távmunka esetén:

- a. a munkáltató írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkavégzéshez szükséges, egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények szabályairól,
- b. a munkavállaló a munkavégzés helyét az a) pont szerinti munkakörülmények teljesülésére figyelemmel választja meg;
- c. a munkáltató a munkavédelmi szabályok megtartását – eltérő megállapodás hiányában – számítástechnikai eszköz alkalmazásával távolról ellenőrizheti.

A munkavállalót a rendes munkavállalókkal megegyező adókötelezettség terheli.

6. Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?

Vitarendezés

Kötelesek a munkavállalók (ideértve az önkénteseket) valamely vitarendezési formát igénybe venni a követelésük bíróság előtt történő érvényesítését megelőzően?

Nincs ilyen követelmény.

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy a Munka Törvénykönyvéből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács a Munka Törvénykönyvéből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

Felmondás

Milyen jogalapon mondhatnak fel a munkavállalók?

A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Felmondás (munkaviszony megszüntetése a munkáltató által)

Milyen jogalapon mondhatnak fel a munkáltatók?

A munkáltató a munkaviszonyt csak meghatározott okból szüntetheti meg, és a felmondást – nyugdíjasnak, illetve vezető tisztségviselőnek való felmondás kivételével – köteles indokolni.

Az indokolásból egyértelműen ki kell tűnnie a felmondás okának. Jogvita esetén a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt.





Magyarországon a felmondás történhet (i) "rendes" felmondással, vagy (ii) azonnali hatályú felmondással.

A felmondás azonnali hatályú lehet, amennyiben a felek egyike:

- a. a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- b. egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Azonnali hatályú felmondás esetén a következők alkalmazandóak:

- a megszüntetésre azonnali hatállyal sor kerül;
- amennyiben a munkavállaló legalább 3 éve a munkáltató alkalmazásában állt, végkielégítés jár a munkavállalónak, ha a munkavállaló a munkáltatónak a fent említett kategóriákba tartozó magatartása miatt azonnali hatállyal megszünteti a munkaviszonyt; és
- az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül (illetve vezető tisztségviselők tekintetében 3 éven belül) bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

"Rendes" felmondás esetén egy munkavállalónak csak (i) képességével, (ii) magatartásával vagy (iii) a munkáltató működésével összefüggő okból lehet felmondani.

Rendes felmondás esetén az alábbiak alkalmazandóak:

- felmondási idő alkalmazandó;
- a munkáltató köteles munkabért fizetni a felmondási időre; és
- végkielégítés fizetendő.

Hogyan kell a munkáltatóknak dokumentálnia a munkaviszony megszüntetését?

A munkáltatóknak kötelességük indokolni a felmondást.

"Rendes" felmondás esetén egy munkavállalónak csak (i) képességével, (ii) magatartásával vagy (iii) a munkáltató működésével összefüggő okból lehet felmondani. Munkáltató általi "rendes" felmondás esetén a munkáltató köteles a munkavállalót a munkavégzés alól felmenteni legalább a felmondási idő felére. Egyes esetekben a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő egészére felmentheti a munkavégzés alól. A felmentés idejére (a távolléti díjnak megfelelően számított) munkabér fizetendő.

Amennyiben rendes felmondás vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg a munkaviszonyuk, a munkavállalók jogosultak végkielégítésre. A munkavállaló csak abban az esetben jogosult végkielégítésre, amennyiben legalább három évig a munkáltatóval munkaviszonyban állt. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, amennyiben kevesebb mint három évig állt a munkáltatóval munkaviszonyban. A végkielégítés mértéke a munkaviszony hosszának minden évével növekszik, de az általános szabály alapján legfeljebb hat havi munkabér lehet.

A végkielégítés mértéke:





- a. legalább három év esetén egyhavi,
 - b. legalább öt év esetén kéthavi,
 - c. legalább tíz év esetén háromhavi,
 - d. legalább tizenöt év esetén négyhavi,
 - e. legalább húsz év esetén öthavi, vagy
 - f. legalább huszonöt év esetén hathavi
- távolléti díj összege.

Fontos megjegyezni, hogy a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, amennyiben:

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

Mi a munkáltató felelőssége a munkavállaló által a munkavégzés során elszenvedett károkért?

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

A munkáltató 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.





b. Független, szerződéses vállalkozók/tanácsadók*

A fejezet tartalma

1 Szerződések	21
2 A tanácsadókra vonatkozó munkafeltételek.....	23
3 Biztonságos és támogató munkakörnyezet.....	26
4 Távmunkavégzés.....	26
5 Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?	26

A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó fogalma

A független, szerződéses alvállalkozókkal/tanácsadókkal kötött megállapodások nem a Munka Törvénykönyve, hanem a Polgári Törvénykönyv hatálya alá tartoznak (2013. évi V. törvény). A Polgári Törvénykönyv nem határoz meg egységes fogalom meghatározást, mivel többféle megállapodás is létrejöhethet, lásd [alább](#). A szerződéses alvállalkozó tehát olyan fél, aki az alább felsorolt szolgáltatási megállapodások bármelyikét megkötöti, hogy a megbízó (jogi személy/szervezet) számára meghatározott szolgáltatásokat nyújtson vagy egy meghatározott projektet hajtson végre.

Az Európai Unió Bíróságának 2020. április 22-i ítélete az alábbiak szerint határozza meg a munkáltatók és az uniós tagállamok munkaügyi bíróságai számára a munkaszerződések és a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók szolgáltatási szerződéseinek megkülönböztetésére vonatkozó iránymutatásokat:

- Jogosultság helyettesítő személy kinevezésére vagy más személlyel szerződés kötésére a jogi személy/szervezet számára nyújtott szolgáltatások elvégzésének céljára.
- A munka elfogadásának vagy visszautasításának szabadsága, valamint a jogi személy/szervezet részére elvégzendő feladatok maximális számának meghatározása.
- Szolgáltatások nyújtása más szervezeteknek, beleértve a jogi személy/szervezet versenytársait is.
- Szabadság a saját munkaidejük meghatározására (bizonyos kereteken belül), és a munkaidő saját igényeikhez, nem pedig a jogi személy/szervezet igényeihez való igazításának lehetősége.

**A tanácsadó kifejezés a független, szerződéses alvállalkozókra, vagy bármely más olyan személyre is vonatkozik, aki írásbeli szerződés vagy szóbeli megállapodás alapján árut vagy szolgáltatást nyújt, de nem végez olyan munkát, hogy megfeleljen a munkavállaló fogalmának.*





1. Szerződések

A független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók milyen típusú megállapodásai léteznek? Vannak-e a civil szervezetek (NGO-k) számára elérhető különleges megállapodások?

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény a független, szerződéses alvállalkozók megállapodásainak több típusát szabályozza. Ez alapján megkülönböztetünk vállalkozói típusú és megbízási típusú szerződéseket. A vállalkozási típusú szerződések lehetnek fuvarozási és vállalkozási szerződések. A vállalkozási szerződések jogszabályban nevesített altípusai a következők: tervezési szerződések, kivitelezési szerződések, kutatási szerződések, utazási szerződések, mezőgazdasági vállalkozási szerződések és közszolgáltatási szerződések. A megbízási típusú szerződések alatt a következőket értjük: megbízási szerződések, bizományi szerződések, közvetítői szerződések, szállítmányozási szerződések és bizalmi vagyonkezelési szerződések.

Az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény szerint Magyarországon civil szervezetnek minősül a civil társaság, a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület (a politikai pártok, a szakszervezetek és a kölcsönös biztosító egyesületek kivételével) és az alapítvány (a közalapítványok és a pártalapítványok kivételével). Ezen törvény értelmében természetes személyek jogosultak nem gazdasági érdekű közös céljaik elérése és közösségi célú tevékenységük összehangolására polgári jogi társasági szerződéssel társaságot (civil társaság) létrehozni. Ezek a polgári társaságok nem rendelkeznek jogi személyiséggel, és vagyoni hozzájárulás nélkül is létrehozhatók. A civil szervezetekre nem vonatkoznak külön szerződéstípusok.

Melyek a tanácsadók megállapodásainak főbb elemei?

A tanácsadók megállapodásainak fő elemei a következők: a tanácsadó (független, szerződéses alvállalkozó) vállalja, hogy a megállapodás szerinti eredmény elérése érdekében szolgáltatásokat nyújt. A megrendelő ügyfél vállalja, hogy az eredményt átveszi, és kifizeti az ilyen szolgáltatásokért a szerződés szerint járó díjat. Ezen túlmenően a tanácsadónak (független, szerződéses alvállalkozónak) a megrendelő utasításainak megfelelően kell eljárnia, de nem adható utasítás a tanácsadó (független, szerződéses alvállalkozó) működésére, tevékenységének megszervezésére vonatkozóan, és a megrendelő nem gyakorolhat túlzott ellenőrzést a tanácsadó (független, szerződéses alvállalkozó) felett.

Lehetséges-e próbaidő kikötése a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók számára? Ha igen, mennyi ideig?

A független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók nem munkaviszonyban állnak a megrendelővel (megbízóval), hanem polgári jogi jogviszonyban, amelyre a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényt kell alkalmazni. Mint ilyennél, próbaidő kikötése nem törvényi követelmény. A próbaidő kikötését ezért kerülni kell, mivel kikötése azt sugallhatja, hogy a szerződés valójában rejtett munkaviszony.

Lehetséges-e határozott idejű megállapodást kötni tanácsadókkal/független, szerződéses alvállalkozókkal? Vannak-e korlátozások a határozott időre vonatkozóan?

A tanácsadókkal/független, szerződéses alvállalkozókkal kötött határozott idejű megállapodásokra vonatkozóan nincsenek külön szabályok. Az általános rendelkezések szerint a teljesítés ideje meghatározható határnap vagy határidő tűzésével. Határnap tűzése esetén a szolgáltatást ezen a napon kell teljesíteni. Határidő megjelölése esetén a szolgáltatás a meghatározott időtartamon belül bármikor teljesíthető, kivéve, ha az eset körülményeiből az következik, hogy a





tanácsadó/független, szerződéses alvállalkozó megbízója/megrendelő választhatja meg a teljesítés időpontját.

A független, szerződéses alvállalkozói/tanácsadói megállapodásokat írásba kell foglalni? Vannak aláírási követelmények? Például személyesen vagy elektronikusan stb. alá lehet írni őket?

A vállalkozási típusú szerződések és megbízási típusú szerződések esetében a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényt kell alkalmazni. A magyar jog szerint az érvényes szerződéshez nem feltétlenül szükséges írásbeli aláírás - a szerződések általában létrejönnek, ha a jogképes felek megállapodásra jutnak, függetlenül attól, hogy szóban, elektronikus úton vagy fizikai, papíralapú dokumentumban állapodnak meg (Ptk. 6:63. §). Javasolt azonban írásbeli szerződést kötni, ha a szerződés tárgya meghaladja a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvénynek a költségek és ráfordítások elszámolhatóságára vonatkozó rendelkezései szerint a 200.000 Ft (kb. 528 €) összeget. A szerződés létrejöttéhez és érvényességéhez az is alapvető fontosságú, hogy a felek valamennyi lényeges, valamint a bármelyik fél által lényegesnek tartott kérdésben megállapodásra jussanak.

Emellett 2016. július 1-jén hatályba lépett a belső piacon történő elektronikus tranzakciókhoz kapcsolódó elektronikus azonosításról és bizalmi szolgáltatásokról szóló 910/2014/EU rendelet (a továbbiakban: "eIDAS-rendelet"). Az eIDAS-rendelet hatályon kívül helyezte és felváltotta az elektronikus aláírásról szóló irányelvet (1999/93/EK), és közvetlenül alkalmazandó az Európai Unió 27 tagállamában. Az eIDAS-rendelet technológia-független, és az elektronikus aláírás három típusát határozza meg (egyszerű elektronikus aláírás (SES), fokozott biztonságú elektronikus aláírás (AES), minősített elektronikus aláírás (QES)). A kialakult bírói gyakorlat alapján kizárólag a QES vagy AES aláírással aláírt elektronikus dokumentumok tekinthetők jogilag kötelező erejű írásos dokumentumnak, ha a törvény írásos formát ír elő (például munkaszerződések).

Minden típusú független, szerződéses alvállalkozónak/tanácsadónak szerződéssel kell rendelkeznie ahhoz, hogy dolgozhasson?

Az említett vállalkozási és megbízási típusú szerződések megkövetelik, hogy a független, szerződéses alvállalkozóknak/tanácsadóknak szerződéssel kell rendelkezniük ahhoz, hogy dolgozhassanak. A szerződés előírhatja a független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó személyes közreműködését, vagy - ha a megállapodás lehetővé teszi - a független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó alvállalkozókkal is köthet szerződést a szolgáltatások elvégzésére.

Rendelkezésre áll a fent említett megállapodások egyszerű mintája?

N/A (nem alkalmazandó).

Köteles-e a büntetett előéletet ellenőrizni, amennyiben bármely független, szerződéses alvállalkozó gyermekekkel vagy kiszolgáltatott személyekkel fog dolgozni?

Nincs ilyen követelmény.

2. A tanácsadókra vonatkozó munkafeltételek

Van-e minimális életkorra vonatkozó követelmény a tanácsadók/független, szerződéses alvállalkozók szerződéseinek keretében történő munkavégzéshez?

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény szerint a tizennégy év alatti kiskorúak cselekvőképtelenek, nem köthetnek szerződést. A cselekvőképtelen kiskorúak által tett jognyilatkozatok semmiesek, helyettük törvényes képviselőjük jár el.





Azok a személyek, akik még nem töltötték be a tizennyolcadik életévüket, kiskorúnak minősülnek. A korlátozottan cselekvőképes kiskorúak jognyilatkozatai a kiskorú törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül nem tekinthetők érvényesnek. Így a 14 és 18 év közötti személy a törvényes képviselője hozzájárulásával köthet szerződést.

Szüksége van-e a tanácsadónak/független, szerződéses alvállalkozónak hivatalos működési engedélyre vagy egyéb engedélyre a munkavégzéshez?

A munka jellegétől függően a független, szerződéses alvállalkozó csak akkor végezhet képzéshez kötött tevékenységet, ha megfelel a jogszabályban meghatározott képzési követelményeknek, vagy ha maga nem felel meg a képzési követelményeknek, akkor az adott tevékenység végzésében személyesen közreműködő alkalmazottai rendelkeznek az előírt képzéssel.

Fizetés

Vannak-e minimális bérkövetelmények a tanácsadókra/független, szerződéses alvállalkozókra vonatkozóan?

A tanácsadókra/független, szerződéses alvállalkozókra vonatkozóan nincs minimálbérre vonatkozó követelmény.

Vannak-e kivételek a minimálbér tekintetében a fiatalok vagy a fogyatékkal élők számára?

Kivételt képeznek az adózási ügyek. A 25 év alatti fiatalok 2022. január 1-jétől új adóalap-kedvezményt vehetnek igénybe: az összevont adóalapba tartozó, törvényileg meghatározott jövedelmük után egy bizonyos összegig nem kell személyi jövedelemadót fizetniük.

A személyes (súlyosan fogyatékos) kedvezmény: A kedvezményt az a súlyosan fogyatékos személy igényelheti, aki a súlyos fogyatékosnak minősülő betegségekről szóló kormányrendeletben felsorolt betegségek valamelyikében szenved - például hallás-, látás-, mozgásszervi fogyatékoság -, vagy rokkantsági nyugdíjban, vagy fogyatékosági támogatásban részesül. Ez a kedvezmény csökkentheti az összevont adóalapba tartozó jövedelmeket (például munkaviszony, munkaviszonyra irányuló szerződés, ingatlan bérbeadásból származó jövedelem, őstermelői jövedelem, egyéni vállalkozói mentesség, egyéni vállalkozói átalányadózó jövedelem). A kedvezmény mértéke a minimálbér egyharmada egy jogosultsági hónapra vetítve, ami 2024 decembere óta jelenleg 88 900 forint/hó.

Van-e előírás arra vonatkozóan, hogy a tanácsadóknak kötelező/fizetett szabadságot kell biztosítani a törvényes ünnepnapokra?

A független, szerződéses alvállalkozók nem jogosultak törvényes szabadságra.

Kötelező-e a tanácsadó/független, szerződéses alvállalkozó éves szabadságát kifizetni? Ha igen, hogyan kompenzálják ezt, ha egyáltalán kompenzálják?

Nem, és ez nem is tanácsos, mivel azt jelezheti, hogy a tanácsadó valójában munkavállaló.

Kötelező-e a tanácsadó/független, szerződéses alvállalkozó rendkívüli munkaidejét megtéríteni? Hogyan kompenzálják ezt, ha szükséges?

A vállalkozó köteles elvégezni a vállalkozási szerződés tartalmát képező, de a vállalkozói díj meghatározásánál figyelembe nem vett munkát és az olyan munkát is, amely nélkül a mű rendeltetészerű használatra alkalmas megvalósítása nem történhet meg (többletmunka). A vállalkozó köteles elvégezni az utólag megrendelt, különösen tervmódosítás miatt szükségessé váló





munkát is, ha annak elvégzése nem teszi feladatát aránytalanul terhesebbé (pótmunka). Ha a felek általánydíjban állapodtak meg, a vállalkozó az általánydíjon felül a pótmunka ellenértékét igényelheti, a többletmunka ellenértékének megtérítésére nem jogosult. A megrendelő köteles azonban megtéríteni a vállalkozónak a többletmunkával kapcsolatban felmerült olyan költségét, amely a szerződés megkötésének időpontjában nem volt előrelátható. Tételes elszámolás szerint meghatározott vállalkozói díj esetén a vállalkozó az elvégzett munka ellenértékére jogosult. A vállalkozói díj a szerződés teljesítésekor esedékes.

Jogosultak-e a tanácsadók év végi kifizetésre?

Nem, kivéve, ha a felek erről megállapodnak (az ebben való megállapodás munkaviszonyra utalhat).

Jogosultak-e a tanácsadók a szerződés megszűnésekor végkielégítésre?

Nem, kivéve, ha a felek erről megállapodnak (az ebben való megállapodás munkaviszonyra utalhat).

Munkaidő

Jogosultak-e a tanácsadók bármilyen típusú szabadságra, akár fizetett, akár fizetés nélküli szabadságra?

Nem, mivel nem állnak munkaviszonyban.

Társadalombiztosítás

Kell-e a szolgáltatás igénybe vevőjének társadalombiztosítási járulékot fizetni a tanácsadó/független, szerződéses alvállalkozó után? Jogosultak-e a független, szerződéses alvállalkozók a szolgáltatás igénybe vevőjétől egészségbiztosításra?

Feltételezve, hogy valóban önálló független, szerződéses alvállalkozói/szolgáltatói megállapodásról van szó, és az egyén nem minősül munkavállalónak, a végfelhasználó megbízónak nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetnie a tanácsadó/független, szerződéses alvállalkozó nevében, és a független, szerződéses alvállalkozók nem jogosultak a szolgáltatás igénybe vevőjétől egészségbiztosításra.

A független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók jogosultak-e munkanélküliségi biztosításra/ a szolgáltatás igénybe vevőjétől kapott független, szerződéses alvállalkozói/tanácsadói szerződésük megszűnése után?

A független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók nem jogosultak munkanélküliségi biztosításra vagy juttatásokra a szolgáltatás igénybe vevőjétől, azonban önálló vállalkozásuk révén az állami társadalombiztosításra jogosultak lehetnek.

Jogosultak-e a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók betegszabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől? Ha igen, mennyi időre? Hány napot kell kifizetni?

Feltételezve, hogy valóban önálló független, szerződéses alvállalkozó/szolgáltatói megállapodásról van szó, és a személy nem tekinthető munkavállalónak, a független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó nem jogosult betegszabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó a megbízóval kötött megállapodásnak megfelelően jogosult a munkavégzését betegség miatt felfüggeszteni vagy megszüntetni. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó köteles társadalombiztosítási járulékot fizetni, amely alapján jogosult táppénzre.





Jogosultak-e a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók szülési szabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől? Ha igen, mennyi ideig? Hány nap/hónapot kell fizetni?

Feltételezve, hogy valóban önálló független, szerződéses alvállalkozó/szolgáltatói megállapodásról van szó, és a személy nem tekinthető munkavállalónak, a független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó nem jogosult szülési szabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó a megállapodásnak megfelelően vagy a megbízóval kötött megállapodásnak megfelelően jogosult felfüggeszteni vagy megszüntetni a munkavégzését anyaság miatt. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó köteles társadalombiztosítási járulékot fizetni, amely alapján jogosult csecsemőgondozási és gyermekgondozási díjra, illetve segélyre.

A független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók jogosultak-e apasági szabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől? Ha igen, mennyi ideig? Hány nap/hónapot kell fizetni?

Feltételezve, hogy valóban önálló független, szerződéses alvállalkozó/szolgáltatói megállapodásról van szó, és a személy nem tekinthető munkavállalónak, a független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó nem jogosult apasági szabadságra a szolgáltatás igénybe vevőjétől. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó a megállapodásnak megfelelően vagy a megbízóval kötött megállapodásnak megfelelően jogosult az apaság miatt felfüggeszteni vagy megszüntetni a munkavégzését. A független, szerződéses alvállalkozó/tanácsadó köteles társadalombiztosítási járulékot fizetni, amely alapján gyermekgondozási díjra, illetve segélyre jogosult.

Kötelesek-e a megbízók biztosítással fedezni a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók munkahelyi sérüléseit?

Nem, a kártérítésre vonatkozó általános szabályokat kell alkalmazni.

Jogosultak-e a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók a szolgáltatás igénybe vevőjétől nyugdíjuttatásokra? Ha igen, milyen juttatásokat?

A független, szerződéses alvállalkozók nem jogosultak a szolgáltatás igénybe vevőjétől nyugdíjuttatásokra.

3. Biztonságos és támogató munkakörnyezet

Vannak-e különbségek a munkavállalókra vonatkozó rendszer tekintetében?

A fő különbség az, hogy a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatot a Munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény szabályozza, míg a független, szerződéses alvállalkozók/tanácsadók szerződéseit a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.

A vállalkozónak és nem a megrendelőnek kell gondoskodnia a tevékenység végzésének feltételeiről annak érdekében, hogy a munkálatok biztonságosan, szakszerűen, határidőre és gazdaságosan elvégezhetőek legyenek.

4. Távmunkavégzés

A szolgáltatás igénybe vevőinek rendelkezniük kell nyilvántartásba vett jogi személlyel az adott országban ahhoz, hogy ott független, szerződéses alvállalkozókat/tanácsadókat alkalmazhassanak?

A megbízóknak nem kell nyilvántartott jogi személyiséggel rendelkezniük ahhoz, hogy független, szerződéses alvállalkozókat/tanácsadókat alkalmazzanak. A nyújtott szolgáltatások típusától





függően (pl. engedélyköteles vagy engedélyen- és szakmai nyilvántartáson alapuló szolgáltatások) a független, szerződéses alvállalkozóknak bizonyos szakmai szolgáltatások elvégzéséhez szakmai nyilvántartásba való bejegyzésre lehet szükségük.

5. Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?

Felmondás

Szükség van-e a tanácsadónak/független, szerződéses alvállalkozóknak a szerződés felmondásához indoklásra, vagy a szerződés feltételeinek megfelelően bármilyen okból felmondhatják azt?

A vállalkozó a tevékenység megkezdését mindaddig megtagadhatja, amíg a munkaterület a tevékenység végzésére nem alkalmas. Ha a megrendelő a munkaterületet a vállalkozó felszólítása ellenére nem biztosítja, a vállalkozó elállhat a szerződéstől, és kártérítést követelhet.

Megbízási típusú szerződések esetén a tanácsadók/független, szerződéses alvállalkozók jogosultak a szerződés felmondására. A megbízó felmondása esetén a megbízó köteles megtéríteni a megbízottnak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízott szerződésszegése miatt került sor. Ha a szerződést a megbízott alkalmatlan időben mondta fel, köteles megtéríteni a megbízónak a felmondással okozott kárt, kivéve, ha a felmondásra a megbízó szerződésszegése miatt került sor. A felmondási jog bármilyen korlátozása vagy kizárása semmis. Tartós megbízási jogviszony esetén a felek megállapodhatnak a felmondás jogának korlátozásában, és kiköthetik azt is, hogy meghatározott idő előtt a rendes felmondás joga nem gyakorolható.

A szerződés felmondása

Milyen indokok alapján mondhatják fel a szolgáltatást igénybe vevők a tanácsadói szerződéseket?

A megrendelő a szerződéstől a szerződés teljesítésének megkezdése előtt bármikor elállhat, ezt követően a teljesítésig a szerződést felmondhatja. A megrendelő elállása vagy felmondása esetén köteles a vállalkozónak a díj arányos részét megfizetni és a szerződés megszüntetésével okozott kárt megtéríteni azzal, hogy a kártalanítás a vállalkozói díjat nem haladhatja meg.

Milyen felelősséggel tartozik a szolgáltatást igénybe vevő a tanácsadó által munkája során felmerült károkért?

A független, szerződéses alvállalkozó a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre vonatkozó szabályok szerint felel.





c. Önkéntesek

A fejezet tartalma

1 Szerződések	28
2 Foglalkoztatási feltételek	29
3 Biztonságos és támogató munkakörnyezet.....	30
4 Adó.....	31
5 Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?	31

Az önkéntes meghatározása

Az önkéntes olyan személy, aki önkéntes tevékenységet végez (további részletekért lásd [alább](#)).

1. Szerződések

Kötelesek a szervezetek bármilyen szerződést aláírni az önkéntesekkel?

A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre. Az önkéntes szerződésben meg kell határozni:

- a. a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát
- b. a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásának helyét
- c. a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt
- d. azokat a juttatásokat, amelyeket az önkéntesnek biztosítanak a vonatkozó jogszabályok alapján, és rendelkezni kell azokról az önkéntes szerződés megszűnésének esetére.

Az önkéntes szerződést írásban kell megkötni, ha:

- a. az önkéntes szerződést határozatlan időre vagy legalább tíz napra – tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes, illetve a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú önkéntes esetén legalább két napra – kötik,.
- b. az önkéntes juttatásban részesül
- c. az önkéntest engedélyköteles építési munkában való részvételre foglalkoztatják,
- d. az önkéntes közérdekű tevékenységét külföldön végzi
- e. az önkéntes harmadik országbeli állampolgár, ide nem értve a menekültként vagy menedékesként elismert, illetve huzamos tartózkodási jogosultsággal rendelkező személyt
- f. bármelyik fél azonnali hatályú felmondáshoz való jogát korlátozzák
- g. az önkéntes kéri, vagy





- h.** ezt jogszabály elrendeli. Például, ha az önkéntes tevékenységet közérdekű szervezetek (amelyek közé tartoznak (korlátozás nélkül) az önkormányzatok, egyházi szervezetek és nonprofit szervezetek) számára végzik.

A fogadó szervezet az írásba foglalt önkéntes szerződést annak megszűnésétől számított öt évig megőrzi. A fogadó szervezet – az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek gyakorlása, valamint a jogviszonnyal kapcsolatos hatósági ellenőrzés érdekében – nyilvántartást vezet azokról az önkéntesekről, akikkel a megkötött önkéntes szerződést nem foglalták írásba. A nyilvántartás tartalmazza:

- a.** az önkéntes természetes személyazonosító adatait, valamint, ha az önkéntes nem magyar állampolgár, az állampolgárságát,
- b.** az önkéntes lakóhelyét, ennek hiányában tartózkodási, illetve szálláshelyét,
- c.** az önkéntes szerződésnek a fent meghatározott kötelező részei közül az a-c) alpontokat
- d.** kiskorú önkéntes és a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott önkéntes esetén a törvényes képviselő természetes személyazonosító adatait és lakóhelyét, ennek hiányában tartózkodási helyét,
- e.** a közérdekű önkéntes tevékenység megkezdésének időpontját, valamint
- f.** azt az időpontot, amikor a jogviszony hatálya megszűnik.

2. Foglalkoztatási feltételek

Van az önkéntesek minimális életkorára vonatkozó előírás?

Az önkéntes munkához legalább tízévesnek kell lenned.

Milyen típusú önkéntes munkát vállalhat egy gyermek? Vannak ezzel kapcsolatos korlátozások?

A tizennyolcadik életévét be nem töltött személy, illetve a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú személy olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyezteti egészségét, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését. A 16. életévét be nem töltött önkéntes és a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön nem végezhet. A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet 20 óra és 6 óra között nem végezhet. A 16. életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg

- a.** tanítási szünet ideje alatt a napi három órát és a heti tizenkét órát,
- b.** tanítási időben a heti hat órát és
- c.** tanítási napon a napi két órát.
- d.** tanítási napon kívül a napi három órát.

A 16. életévét betöltött, de 18. életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi négy és fél órát és a heti tizennyolc órát.





A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes részére a közérdekű önkéntes tevékenység befejezése és másnapi megkezdése között legalább tizennégy óra pihenőidőt kell biztosítani.

Juttatások és költségtérítés

A szervezetek fizethetnek-e juttatást az önkénteseknek?

A szervezetek fizethetnek juttatást az önkénteseknek, de az a személy, aki több fogadó szervezettel áll önkéntes jogviszonyban, ugyanarra az időszakra csak egy fogadó szervezettől kaphat napidíjat, és erről köteles értesíteni a többi fogadó szervezetet.

A szervezetek megtéríthetik az önkéntesek költségeit? Ha igen, milyen költségeket (például szállítás, ételkészítés stb.)?

A következő költségek a jogszabály szerint megtéríthetőek: munkaruházat, utazás, szállás, oltás, szűrővizsgálat, az önkéntes tulajdonában lévő és a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges állat ételmezése és ellátása, az önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységéért járó jutalom, feltéve, hogy az éves összeg nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkori havi összegének 20%-át.

Munkaidő

Vannak-e kötelezettségek az önkéntesek által ledolgozható órák számát illetően?

A tizennyolcadik életévét be nem töltött önkéntes közérdekű önkéntes tevékenységet 20 óra és 6 óra között nem végezhet. A 16. életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg

- a. tanítási szünet ideje alatt a napi három órát és a heti tizenkét órát,
- b. tanítási időben a heti hat órát és
- c. tanítási napon a napi két órát.
- d. tanítási napon kívül a napi három órát.

A 16. életévét betöltött, de 18. életévét be nem töltött önkéntes által a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő nem haladhatja meg a napi négy és fél órát és a heti tizennyolc órát.

Az önkéntesek jogosultak-e bármilyen szabadságra?

Nem, csak a kötelező minimális pihenőidőre jogosultak. A 18. életévét be nem töltött önkéntesek minimális pihenőideje 14 óra (két egymást követő munkanap között).

Társadalombiztosítás

Kötelesek a szervezetek önkénteseik után társadalombiztosítási járulékot fizetni?

A magyar adójog szabályai szerint a társadalombiztosítási járulékokat az önkéntes fizeti.

Kötelesek a szervezetek egészségbiztosítást nyújtani az önkéntesek számára?

Nem.

Felelősséggel tartoznak a szervezetek az önkéntesek munkahelyi sérülések miatti távollétéért?

Nem.





3. Biztonságos és támogató munkakörnyezet

Van bármilyen különbség a munkavállalókra alkalmazandó szabályrendszer vonatkozásában?

A fő különbség az, hogy a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszonyt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szabályozza, míg az önkéntesekét a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény.

4. Adó

Kötelesek-e a szervezetek adót fizetni, ha juttatást fizetnek önkénteseiknek? Ha igen, milyen típusú adókat kell fizetniük?

A szervezetek nem kötelesek szociális hozzájárulási adót fizetni.

5. Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?

Milyen indokok alapján mondhatják fel a szervezetek az önkéntes megállapodásokat/megállapodásokat?

Az önkéntes szerződés megszűnik:

- a. az önkéntes halálával vagy cselekvőképtelenné válásával,
- b. a fogadó szervezet jogutód nélküli megszűnésével, természetes személy esetén halálával,
- c. a vállalt közérdekű önkéntes tevékenység teljesítésével,
- d. a szerződésben meghatározott idő lejártával, feltétel bekövetkeztével,
- e. közös megegyezéssel történő megszüntetéssel
- f. felmondással
- g. az önkéntesek foglalkoztatását megtiltó határozat véglegessé válásával.

Mi a szervezetek felelőssége az önkéntes munkája során felmerült károkért?

A fogadó szervezet akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag az önkéntes elháríthatatlan magatartása okozta. A fogadó szervezetnek nem kell megtérítenie a kárnak azt a részét, amely az önkéntes felróható magatartásából származott.





d. Nem állampolgár munkavállalók és tanácsadók, beleértve a menekülteket és az erőszakkal kitelepítetteket is.

A fejezet tartalma

1 Jogállás és a munkavállaláshoz való jog	32
2 Szerződések	33
3 Foglalkoztatási feltételek	34
4 Biztonságos és támogató munkakörnyezet.....	34
5 Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?	35

1. Jogállás és a munkavállaláshoz való jog

Kötelesek-e a munkáltatók jogállást biztosítani munkavállalóik vagy tanácsadók számára, ha azok nem állampolgárok? (pl. menekültstátusz, humanitárius vízum, vízum az emberkereskedelem túlélőinek, egyéb elismert oltalmazotti státuszok stb.)

Az uniós jog különbséget tesz a harmadik országbeli állampolgárok és az EU-ban szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való joggal rendelkező személyek között. Az uniós lakosoknak nincs szükségük munkavállalási engedélyre, a harmadik országbeli állampolgároknak viszont kell munkavállalási engedély.

Kötelesek-e a munkáltatók munkavállalóik vagy tanácsadók számára munkavállalási engedélyt szerezni?

Az engedély iránti kérelmet a munkáltató nyújtja be, a szükséges nyomtatványok a munkaügyi központoktól szerezhetők be.

A harmadik országbeli állampolgár a foglalkoztatási hatóság által meghatározott összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedély vagy a magyarországi munkavállalás céljából a kérelmező részére kiadott munkavállalási engedély alapján létesíthet munkaviszonyt Magyarországon.

A munkavállalási engedély iránti kérelmet a munkáltatónak egy erre a célra rendszeresített formanyomtatványon kell benyújtania a munkavégzés helye szerint illetékes járási hivatalhoz.

Mindig szükség van munkavállalási engedélyre?

Általában igen, bár vannak olyan kivételek, amelyek esetében ez nem szükséges, többek között (a teljesség igénye nélkül):

- a külföldi székhellyel rendelkező gazdasági társaság – nemzetközi szerződés által meghatározott – fiók és képviselő vezetőségként történő munkavégzéséhez;
- a harmadik országban honos vállalkozással kötött magánjogi szerződés alapján történő – alkalmanként harminc napos időtartamon belül a tizenöt munkanapot meg nem haladó – üzembe helyezési, szavatossági, szervizelési és jótállási tevékenység elvégzéséhez;





- Magyarország kivételével az EGT-megállapodásban részes valamely államban letelepedett munkaerő-kölcsönzési tevékenységet folytató vállalkozás mint munkáltató által kölcsönzött munkavállaló magyarországi foglalkoztatónál munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzéséhez;
- a külföldi részesedéssel rendelkező gazdasági társaság vezető tisztségviselőjeként, valamint felügyelő bizottsági tagjaként történő munkavégzéshez;
- a posztdoktori foglalkoztatásra irányuló pályázat, valamint a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj alapján – a pályázat, valamint az ösztöndíj keretében történő – munkavégzéshez;
- a külföldi felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban álló harmadik országbeli állampolgárnak nemzetközi diákszervezet által szervezett szakmai gyakorlat keretében történő foglalkoztatásához;
- a Magyarország területén működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészeti iskolával, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanulói, illetve hallgatói jogviszonyban álló személynek a jogviszony fennállása alatt történő munkavégzéséhez;
- az oktatási intézményekben, idegen nyelven történő olyan oktatási tevékenységhez, amelyre – a köznevelésért felelős miniszter vagy a szakképzésért felelős miniszter igazolása szerint – az érintett államok illetékes miniszterei által aláírt nemzetközi oktatási program keretében kerül sor;
- a harmadik országbeli állampolgár közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvánnyal, közfeladatot ellátó közérdekű vagyonkezelő alapítvány által fenntartott vagy egyéb felsőoktatási intézménnyel fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya alapján kifejtett tevékenységhez, amennyiben a foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal összefüggésben a magyarországi tartózkodása nem haladja meg a 30 napot;
- a kutató olyan tevékenységéhez, amely – a Magyar Tudományos Akadémia által kiállított igazolás szerint – a Magyarország és más állam között létrejött nemzetközi szerződés hatálya alá tartozik;
- a Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, és Grundtvig program keretében szakmai gyakorlaton résztvevő harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásához;
- a kutató olyan magyarországi kutatási tevékenységéhez, amelyet a harmadik országbeli állampolgár kutatókat fogadó kutatószervezetek akkreditációjáról, valamint a fogadási megállapodásról szóló kormányrendelet rendelkezései szerint, akkreditált kutató szervezettel kötött fogadási megállapodás alapján végez.

A menedékkérők és más lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek hozzáférhetnek-e a munkavállaláshoz való joghoz, ha nem rendelkeznek menekültstátusszal vagy más elismert védelmi jogállással?

A vonatkozó jogszabályok értelmében, ha a személy nem rendelkezik a szükséges engedéllyel, nem foglalkoztatható.





2. Szerződések

A nem állampolgárokkal kötött munkaszerződések vagy tanácsadói megállapodások különböznek-e az állampolgárokkal kötöttektől?

Igen, csak határozott idejű megállapodásban lehet megállapodni, ha munkavállalási engedélyre van szükség. Ez a határidő nem haladhatja meg a munkavállalási engedély időtartamát.

3. Foglalkoztatási feltételek

Szabályozza-e a nemzeti jog a nem állampolgárok számának kvótáit egy szervezetben belül?

A jogszabályok nem korlátozzák az egy adott szervezetnél foglalkoztatott nem állampolgárok számát, továbbá kérjük, vegye figyelembe, hogy a fentiek szerint a munkavállalási engedély csak a harmadik országok állampolgárai számára kötelező, az EU-tagállamok állampolgárai számára nem.

Ami a kvótákat illeti, a harmadik országbeli állampolgárok esetében a munkavállalási engedély kiadásának feltételei és korlátai a magyarországi munkaerőhiányon alapulnak (a munkaerőhiányt a magyarországi egyes megyékben található munkáltatók esetében is figyelembe veszik).

A harmadik országbeli állampolgárok munkavállalási engedélyének megszerzéséhez a következő feltételeknek kell teljesülniük:

- Az egyidejűleg Magyarországon foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok száma nem haladhatja meg az előző évben bejelentett munkaerőhiány havi átlagát. A foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter minden évben közleményt tesz közzé, amely tartalmazza a legnagyobb létszámú harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztatók számát (2024-ben ez a szám 65 000 fő).
- A munkaerőhiánnyal érintett megyékben akkor engedélyezhető a szakképzett harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása, ha az adott megyében nincs a munkanélküliek nyilvántartásában szereplő, a kérdéses munka elvégzésére alkalmas szakképzett magyar állampolgár.

Kötelesek-e a munkáltatók adatot szolgáltatni a foglalkoztatott nem állampolgárokról?

Igen.

Vannak-e egyéb különbségek a nem állampolgárok és az állampolgárok foglalkoztatási feltételei között?

A foglalkoztatási feltételek tekintetében nincsenek további különbségek.

Vannak olyan speciális foglalkoztatási feltételek, amelyek az állampolgárokra vonatkoznak, de a nem állampolgárokra nem-?

A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező állampolgároknak és személyeknek nem kell munkavállalási és tartózkodási engedélyt beszerezniük.

4. Biztonságos és támogató munkakörnyezet

Vannak-e különbségek a biztonságos és támogató munkakörnyezet megközelítésében a nem állampolgárok esetében? Ha igen, kérjük, itt részletezze.





Nincsenek.

Vannak-e a munkáltatónak további kötelezettségei a nem állampolgárokkal szemben?

A munkáltatónak be kell szereznie az említett munkavállalási engedélyt.

5. Mi a teendő, ha a dolgok félresikerülnek?

A munkaszerződés felmondásának folyamata a nem állampolgárok esetében más, mint az állampolgárok esetében? Ha igen, kérjük, magyarázza el itt.

A nem állampolgárok legfeljebb két évre kaphatnak munkavállalási engedélyt, ezt követően a további foglalkoztatáshoz újabb engedélyre van szükség. Mint fentebb említettük, csak határozott idejű megállapodás köthető, ha munkavállalási engedélyre van szükség. A határozott idejű szerződés felmondása bonyolultabb, és azt indokolni kell. Alternatívaként a munkáltató indoklás nélkül is felmondhat, de ebben az esetben a munkavállaló tizenkét hónapra, vagy ha a határozott időből hátralévő idő kevesebb, mint egy év, akkor a hátralévő időre járó távolléti díjra (a Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint kiszámítva) jogosult.

Más a felmondási eljárás a nem állampolgárok esetében, mint az állampolgárok esetében? Ha igen, kérjük, magyarázza el itt.

Igen, mivel a határozott idejű szerződés esetén a felmondást indokolni kell.

Megilleti-e a nem állampolgárokat a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egyenlő védelme a foglalkoztatással kapcsolatos jogviták esetén?

Ha érvényes munkaviszony jött létre, a nem állampolgárokat megilleti a munkaviszonyra vonatkozó szabályok egyenlő védelme.





További információért kérjük, látogasson el a pilnet.org weboldalra

