

# News Flash

2016 Január



**A Munka törvénykönyve:  
Munkavállalói és Munkáltatói jogok  
és kötelezettségek**

## Bevezető

A munkaerő felvétel minden országban nehézségekbe ütközhet, hiszen ismerni kell a helyi szabályozásokat. Gyakran a munkavállaló és a munkáltató sincs tisztában azzal, hogyan érvényesíthetik jogukat és pontosan milyen kötelezettségeik vannak. Jelen cikkben ismertetjük a magyar Munka törvénykönyvének alapjait, illetve bemutatunk pár jogot és kötelezettséget, amelyek a munkavállaló és munkáltató közötti kapcsolatot érintheti.

### A munka törvénykönyve

A foglalkoztatás főbb szabályait a Munka Törvénykönyve tartalmazza. Egyes különleges foglalkoztatási módszerekre külön szabályok vonatkoznak (pl.: közfoglalkoztatás). Ezen kívül léteznek kiegészítő törvények (pl.: sztrájkok esetére vagy munkavédelemhez kapcsolódóan) és munkaviszonyra vonatkozó törvények (pl.: egyenlő bánásmódról szóló törvény, adatvédelmi törvény).

A Munka Törvénykönyve magába foglalja az alapvető kötelezettségek és feltételek, amelyek az általános foglalkoztatáshoz szükségesek. A foglalkoztatási szerződések az alapvető kötelezettségektől csak a munkavállaló javára térhetnek el. Eltérő megállapodás esetén az alapvető kötelezettségek eltérhetnek kivéve a törvény által határozottan tiltott formákban.

A Munka Törvénykönyve különbséget tesz az általános munkavállaló és a vezető beosztású munkavállaló között. A vezető beosztású munkavállalókra kisebb mértékű védelem vonatkozik mivel nincsenek alapvető kötelezettségeik és a felek szabadon határozhatják meg a vezetőségi munkavégzésre vonatkozó kötelezettségeket.

### Munkaszerződés feltételei

A munkaszerződés egy írásos megállapodás a szerződő felek között, amely tartalmazza az alapszabályt és a betöltött pozíció megnevezését és amennyiben eltér a törvényben előírt általános formától, a foglalkoztatási kötelezettségeket, a munkaidőt és a munkavégzés helyét. A szóbeli megegyezés csak a munkavállaló által bontható fel és csak a munka megkezdésétől számított 30 napon belül. A munkáltatónak biztosítania kell a

munkavállaló számára egy adatlapot a munkakezdéstől számított 15 napon belül, amely tartalmazza a foglalkoztatás szabályait. Ez magában foglalja a napi munkaidőt, a juttatásokat, a munkaleírást, az adatvédelmi szabályokat, a felmondási időt, ha kollektív megegyezés történt és a személy nevét aki a munkáltatói jogokat gyakorolja.

A munkaszerződésben történt változásokat írásban rögzíteni kell.

Ha a munkaszerződésben nem szerepel egyéb eltérő megállapodás, akkor a Munka Törvénykönyve által előírt általános foglalkoztatási szabályok lépnek érvénybe (pl.: a felek jogai és kötelezettségei, felmondási időszak, végkielégítés, szabadság, munkaórák).

### Szülési szabadság

A szülési szabadság 24 hetet jelent. Ezután az anya jogosult fizetés nélküli szabadságra a gyermek 3 éves koráig. Kérelem által az állam kifizeti a szülési szabadság alatt az anya átlagbérének 70%-át. A szülési szabadság ideje munkában töltött időnek számít. Ezután, ha a munkavégzés feltételeinek megfelel és az igénylő fizetés nélküli szabadságon van az egyik szülő igényelhet gyermek gondozási szabadságot a gyermek 2 éves koráig. A gyermekgondozási illetmény az igénylő szülő átlagfizetésének kevesebb, mint 70 százaléka vagy a megállapított minimálbér 200 százaléka.

Az apa jogosult egy 5 napos rendkívüli szabadságra és fizetés nélküli szabadságra (elbocsátásuk nem lehetséges ebben az időszakban, ha az anya nem fizetés nélküli szabadságon van). A munkáltatót az állam kompenzálja az apa által igénybe vett 5 napos rendkívüli szabadságának költségei után.

A munkáltató nem köteles további gyermekgondozási szabadság ra vonatkozó jogot betartani. Ez alól kivétel ha a gyermek betegsége esetén a szülő szabadságot vehet ki, az első 15 nap szabadság után amit a munkáltató biztosít, a társadalom biztosító fizeti a gyermek kora által meghatározott időtartamot.

## Tulajdonos váltás és a munkavállalókra való hatásai

A munkavállalók üzemátszállás által az új munkáltatóhoz kerülnek ha az átvevő munkáltató továbbra is üzemelteti a céget. Ez alól kivételt jelent ha a cég tulajdonos váltás felszámolás miatt történik.

Részesedés eladás esetében a munkaadó személyében nincs változás ezért nincs szükség a munkavállalók átadására.

A munkaszerződés feltételei nem változnak, a versenytilalmi megállapodások és a tanulmányi szerződések is átadásra kerülnek.

Az elbocsátás felmondási idővel csak az általános szabályoknak megfelelően lehetséges, a munkáltató működésére vonatkozó okok miatt, mint egy munkapozíció megszűnése, vagy két munkapozíció egybeolvadása. A tulajdonosváltás nem lehet oka a munkavállaló elbocsátásának.

## Munkaviszony megszűnése

Az általános szabályozás alapján a munkáltató indoklással és felmondási idő biztosításával felmondhat a munkavállalónak. A felmondási idő 30 nap ami, ha a munkáltató mond fel a munkavállalónak, egyenes arányban nőhet a foglalkoztatás időtartamának idejével.

A felek megegyezhetnek egy hosszabb felmondási időben is, ami egészen 6 hónapig terjedhet, vagy a közös megegyezésben meghatározott ideig. A próbaidő alatt nincs szükség indoklásra és nincsen felmondási idő sem. Határozott idejű szerződés esetében is ugyanez vonatkozik (akkor ha a további időszakra a munkavállaló bére ki van fizetve, de maximum 1 évig). Vezető állásban dolgozók és a nyugdíjasok számára nem kötelező indoklás a felmondáshoz.

Azonnali hatályú felmondás akkor lehetséges, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ezt a felmondást rövid időn belül végre lehet hajtani.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A munkavállalót akár az egész felmondási idő alatt felmentést kaphat a munka alól.

A munkáltató nem mondhat fel a munkavállalónak várandósság, szülési szabadság, gyermekgondozási szabadság esetén, katonai szolgálatteljesítés alatt vagy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. Várandósság és emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés esetén csak akkor ha a munkáltatót a munkavállaló értesítette.

A következő hírlevelünkben megvizsgáljuk, hogy miként lehet az üzleti érdekeinket megvédeni munkavállaló elbocsátása esetén.

Ha további kérdései vannak a hírlevelünk témájával kapcsolatban, keresse fel bizalommal HR/Bérszámfejtő szakértőinket!

## Záradék

Szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy jelen hírlevél csak általános tájékoztatási célokat szolgál, és nem tekinthető szakértői tanácsnak. Továbbá a jogszabályi változások miatt előfordulhat, hogy a jelen hírlevélben szereplő bizonyos információk megváltoznak. Emiatt az Accace nem vállal semmilyen felelősséget a lehetséges kockázatokért és károkért amelyek a hírlevélből származó bármely lépés okoz.

## Kapcsolattartó

Nemecz István

Ügyvezető Igazgató

E-Mail: [Istvan.Nemecz@accace.com](mailto:Istvan.Nemecz@accace.com)

Telefon: +36 141 235 35



## Az Accace-ről

Az Accace Közép-és Kelet-Európa egyik vezető outsourcing és tanácsadó cége, mely 7 országban, több, mint 250 szakértővel áll ügyfelei rendelkezésére. Az elmúlt években, miközben több mint 1400 nemzetközi vállalatot tudhatott ügyfelei között, elindította Közép-és Kelet-Európán kívüli terjeszkedését azzal a céllal, hogy globális szintű szolgáltató legyen.

Accace irodák Csehországban, Magyarországon, Romániában, Szlovákiában, Lengyelországban, Ukrajnában és Németországban találhatóak. A többi európai országban és világszerte az Accace a megbízható partnerhálózatán keresztül van jelen.

Tudjon meg rólunk többet a [www.accace.hu](http://www.accace.hu) oldalon!