

***accace***

# **Munkajog és foglalkoztatás Magyarországon | Útmutató 2020-ra**



## TARTALOMJEGYZÉK

<b>FOGLALKOZTATÁSI MÓDOK</b> .....	<b>3</b>
Határozott idejű munkaviszony .....	3
Határozatlan idejű munkaviszony (állandó foglalkoztatás) .....	3
<b>MUNKASZERZŐDÉSSEL SZEMBENI MINIMUM KÖVETELMÉNYEK</b> .....	<b>4</b>
<b>PRÓBAIDŐ</b> .....	<b>5</b>
<b>A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE</b> .....	<b>6</b>
Munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése .....	7
Munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése .....	7
<b>TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS ÉS SZEMÉLYI JÖVEDELEMADÓ</b> .....	<b>8</b>
<b>MUNKAI DŐ ÉS SZABADSÁG</b> .....	<b>9</b>
Rendkívüli munkaidő.....	9
Szabadság .....	9
Fizetés nélküli szabadság .....	10
<b>LEGGYAKORIBB JUTTATÁSI FORMÁK</b> .....	<b>11</b>
Leggyakoribb juttatási formák Magyarországon .....	11
<b>IDEIGLENES MUNKA VÉGZÉS – ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK</b> .....	<b>12</b>
Határozott idejű munkaviszony .....	12
Munkavégzés behívás alapján.....	12
Egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munka .....	12
Munkaerő-kölcsönzés .....	12
Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás .....	13
<b>ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYOK</b> .....	<b>14</b>



## FOGLALKOZTATÁSI MÓDOK

A munkaviszonynak alapvetően két fajtája létezik, a **határozott idejű**, valamint a **határozatlan idejű munkaviszony**.

### **Határozott idejű munkaviszony**

Magyarországon a határozott idejű munkaviszony naptári napok/hetek/hónapok, vagy egyéb, arra alkalmas módon kerül meghatározásra. A határozott idejű munkaviszony időtartama nem haladhatja meg az öt évet, beleértve az esetleges meghosszabbítását az ilyen jellegű munkaviszonynak, valamint a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül megkötött újabb határozott idejű munkaviszonyt.

Lehetőség van a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítására, vagy egy másik határozott idejű munkaviszony megkötésére, az előző ilyen jellegű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül, amennyiben azt a munkáltató jogos érdeke úgy kívánja.

### **Határozatlan idejű munkaviszony (állandó foglalkoztatás)**

A felek szándéka szerint, ha nem határozzák meg a munkaviszony időtartamát, vagy „határozatlan időtartamra” hozzák azt létre, akkor a munkaszerződés határozatlan időre köttetik.



## MUNKASZERZŐDÉSSEL SZEMBENI MINIMUM KÖVETELMÉNYEK

A magyar jogszabályoknak megfelelően a munkaszerződést **írásba kell foglalni**, mintegy a munkaviszony létesítésének előfeltételeként. **A munkaszerződés elkészítése** és a munkavállalóhoz való eljuttatása a **munkáltató feladata**.

Vannak alapvető pontok, melyeket a munkaszerződésbe bele kell foglalni. A szerződő feleknek meg kell állapodniuk mind a **személyi alaprért**, mind pedig a **munkavállaló munkakörét** illetően. Ez a két elem a Munka törvénykönyve alapján nélkülözhetetlenek a munkaszerződésből.

A munkavégzés helyének, a munkaszerződés időtartamának megjelölése, valamint a munkaviszony kezdő dátuma nem képezik a munkaszerződés kötelező elemeit (amennyiben az előbbieken felsoroltak nem képezik a munkaszerződés részét, az nem befolyásolja sem a munkaszerződés, sem pedig a munkaviszony érvényességét).

Amennyiben a szerződő felek elmulasztják meghatározni a munkavégzés helyét, úgy az a hely fog a munkavégzés helyének minősülni, ahol a munkavállaló rendszeresen elvégzi a munkát. A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre. A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

A fent említett alapvető és kötelező elemeken túl a szerződő feleknek lehetőségük van további pontokkal is kiegészíteni a munkaszerződést, igényeiknek megfelelően. Egy dologra kell ebben az esetben figyelemmel lenni, méghozzá arra, hogy olyan tétel ne kerüljön a munkaszerződésbe, amely sérti a jogszabályi előírásokat.

Általános szabály, hogy a munkaszerződésben a szerződő felek a munkavállaló javára eltérhetnek a Munka tv. Második részében foglalt rendelkezésektől.

Vezető tisztségviselő pozíciót beöltő munkavállalók esetében a feleknek meg kell állapodniuk a foglalkoztatási feltételekről. Az ilyen pozícióra a Munka Törvénykönyve kevesebb minimum követelmény betartását és alkalmazását írja elő.



## PRÓBAIDŐ

A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított **legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt** köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Próbaidő kikötésére a határozott és a határozatlan munkaviszony keretében is lehetőség van.

A próbaidőszakról szóló megállapodást a munkaszerződésbe kell foglalni.



## A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

A munkaviszony megszűnésének esetei a felek szándékától függenek. A munkaviszony megszűnésének eseteit jogszabály határozza meg, melyektől eltérni nem lehet.

A munkaviszony a magyar szabályoknak megfelelően háromféleképpen szüntethető meg: közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással.

### Munkaviszony felmondással történő megszüntetése

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésére a munkavállaló és a munkáltató is jogosult. Amennyiben a felek úgy állapodnak meg, akkor a munkaviszony nem szüntethető meg felmondással legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig.

A munkáltató által történő felmondás esetében írásban köteles világosan indokolni a felmondás okát. Az indoknak valóságosnak, hitelesnek és okszerűnek kell lennie. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

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 munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

A felmondási idő főszabály szerint **harminc nap**.

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

A felek hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak. A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

## **Munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése**

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését nem szabályozza a Munka törvénykönyve. Közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a feleknek lehetőségük van egymással szabadon megállapodni a megszüntetés feltételeiről.

## **Munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése**

A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

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

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

A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják.

**Azonnali hatályú felmondás esetén a munkáltató és a munkavállaló is köteles indokolni a megszüntetés okát.**



## TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS ÉS SZEMÉLYI JÖVEDELEMADÓ

Magyarországon a munkáltatóknak a bruttó bérek után az alábbi adó- és járulékfizetési kötelezettségeik vannak:

Közteher	Munkavállaló	Munkáltató
Szociális hozzájárulási adó		17,5%
Szakképzési hozzájárulás		1,5%
Személyi jövedelemadó	15%	
Nyugdíjjárulék	10%	
Egészségügyi hozzájárulás	7%	
Munkaerő-piaci járulék	1,5%	
<b>Összesen</b>	<b>33,5%</b>	<b>19%</b>





# MUNKAI DŐ ÉS SZABADSÁG

A **teljes napi munkaidő napi nyolc óra** (általános teljes napi munkaidő). A munkaidőt heti öt napra kell beosztani. A napi munkaidő növelhető vagy csökkenthető.

A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

A munkavállaló a magyar szabályozásnak megfelelően **heti két pihenőnapra** jogosult.

**Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok eloszlása is lehet egyenlőtlen.** A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

## Rendkívüli munkaidő

Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

## Szabadság

Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap. A munkavállalók életkoruktól függően 1-10 nap pótszabadságra jogosultak a Munka törvénykönyvében meghatározottak szerint. A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke után is jár a pótszabadság (1 gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár).

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.

## Fizetés nélküli szabadság

A fizetés nélküli szabadság, mint olyan, rendkívüli szabadságnak minősül, mely bizonyos esetekben adható, azonban vannak a Munka törvénykönyvében meghatározott esetek, melyekben kötelező kiadni.

A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni...

### A munkavállaló fizetés nélküli szabadságra jogosult:

- a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig
- a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

A felsoroltokon túl a felek **közös megegyezéssel is megállapodhatnak fizetés nélküli szabadságban**, annak ellenére, hogy erre a Munka törvénykönyve nem tartalmaz külön szabályozást.



## LEGGYAKORIBB JUTTATÁSI FORMÁK

Magyarországon többféle juttatás adható a munkavállalók részére, melyek között vannak vendéglátást, jólétet és szociális célokat támogatók is.

Általános gyakorlat az is, hogy a munkáltató költségtérítést nyújt a munkavállaló részére, például munkaruha hozzájárulást.

**A munkáltató a következő juttatásokat nyújthatja:**

- **fix** (a juttatás minden alkalmazott részére ugyanaz, például 10,000 forint élelmiszerutalvány/hónap minden munkavállaló észére)
- **választható** (a juttatást maga a munkavállaló választhatja ki egy meghatározott listából a megadott összegkereten belül) – választható juttatások, úgy nevezett „Cafeteria-rendszer”.

### Leggyakoribb juttatási formák Magyarországon

- **SZÉP kártya** – a kártyának 3 alszámlája van, melyek különböző típusú szolgáltatásokra használhatók fel az elfogadóhely függvényében (vendéglátás, szállás, szabadidő).
- **Helyi tömegközlekedési bérlet**
- **Önkéntes egészségpénztári hozzájárulás**
- **Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás**



## IDEIGLENES MUNKAVÉGZÉS – ÁLTALÁNOS SZABÁLYOK

### Határozott idejű munkaviszony

Magyarországon a határozott idejű munkaviszony naptári napok/hetek/hónapok, vagy egyéb, arra alkalmas módon kerül meghatározásra. A határozott idejű munkaviszony időtartama nem haladhatja meg az öt évet, beleértve az esetleges meghosszabbítását az ilyen jellegű munkaviszonynak, valamint a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül megkötött újabb határozott idejű munkaviszonyt.

### Munkavégzés behívás alapján

A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét. Ebben az esetben a munkaidőkeret tartama a négy hónapot nem haladhatja meg.

### Egyszerűsített foglalkoztatás és alkalmi munka

A munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Nem EU állampolgár csak egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka formájában alkalmazható szezonális mezőgazdasági munka végzésére.

Az ilyen foglalkoztatási formában foglalkoztatottak számát a Munka törvénykönyve szigorúan szabályozza. A szóban forgó foglalkoztatási forma a munkáltató és a munkavállaló között nem haladhatja meg a 120 napot, abban az esetben sem, ha a felek egynél több munkaviszonyt kötöttek.

### Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés).

A kikölcsönzés tartama nem haladhatja meg az öt évet, ideértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést.

## **Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás**

A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

Az ilyen jellegű foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

A Munka törvénykönyve által meghatározott néhány esetben a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára.



## ALKALMAZANDÓ JOGSZABÁLYOK

- 2012. évi I. törvény - a munka törvénykönyvéről
- 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
- 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 1997. évi LXXXII. törvény a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról
- 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
- 1995. évi CXVII. törvény - a személyi jövedelemadóról
- 2010. évi LXXV. törvény - az egyszerűsített foglalkoztatásról

### Disclaimer

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.



## AZ ACCACE-RŐL



### Az Accace Hungary-ről

Az Accace 2006-ban alapult, mint egy helyi könyvelő cég, 34 alkalmazottal. Már a kezdetektől fogva megértettük, hogy ügyfeleinknek szükségük van belső folyamataik optimalizálására egyetlen kiszervezési szolgáltatón keresztül, amely segítette vállalati nézeteink és az ehhez szükséges lépések kialakítását.

### Az Accace Csoportról

Az Accace eredetileg Közép – Kelet – Európában alapult meg 2006-ban, míg mára már a régió vezető kiszervezési- és tanácsadó szolgáltatói közé tartozik. Nagy tapasztalattal rendelkezünk a kis és középméretű, több országon átívelő projektek magas szintű kivitelezésében, amit már több mint 2000 elégedett ügyfélnek nyújtottunk szolgáltatásainkon keresztül.

Az Accace nemzetközi szinten működik mint az Accace Circle, mintegy Accace fióktelepekből álló és megbízható partnerekből álló üzleti közösség, amely egységes és szakértői szolgáltatást nyújt egy fiók és egy megosztott online felület alatt. Az Accace Circle globálisan van jelen, mégis helyi szakértői csapattal rendelkezik, így biztosítva a határokon átívelő magas szintű szolgáltatást.

Bővebb információért látogasson el az [www.accace.hu](http://www.accace.hu) és a [www.circle.accace.com](http://www.circle.accace.com) oldalakra.

### Kapcsolatfelvétel!

E-mail: [hungary@accace.com](mailto:hungary@accace.com)

Tel.: +36 141 235 30

[Feliratkozás Hírlevelünkre](#)  
[Online kapcsolatfelvételi űrlap](#)

### TUDJON MEG TÖBBET RÓLUNK:

[www.accace.com](http://www.accace.com)

[www.circle.accace.com](http://www.circle.accace.com)

[www.accace.hu](http://www.accace.hu)



**accace**