

Adófizető hírlevél **2012/2.1. szám**

Az új Munka törvénykönyve



Tartalom

Munkaviszony létesítése	2
Szabadság	4
A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	7
A munka- és pihenőidő	9
A munka díjazása	10
A munkavállalói és a munkáltatói kártérítési felelősség	12
Impresszum	14

Munkaviszony létesítése

Munkaszerződést érintő változások (Hatálybalépés: 2012. július 1-jétől)

Munkaszerződés létesítése:

- Az új Mt. kimondja, hogy a munkaviszony minden esetben munkaszerződéssel jön létre.
- Munkáltató kötelezettségi körébe tartozik az írásba foglalt munkaszerződés egy példányának - bizonyítható - átadása a munkavállaló részére.
- A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői két jogviszonyban (Ptk. szerinti társasági jogi jogviszonyban, vagy munkaviszonyban) végezhetik tevékenységüket. Amennyiben munkaviszony keretében történik a foglalkoztatás, minden esetben munkaszerződést kell kötni, tehát a vezető tisztségviselő kinevezése önmagában nem hoz létre munkaviszonyt, ahhoz munkaszerződés megkötése szükséges.

Munkaszerződés kötelező tartalmi elemei:

- **Minden esetben kötelező meghatározni és a munkaszerződésbe belefoglalni:**
 - felek nevét,
 - munkakört,
 - alapbért.

Munkaszerződés további elemei:

- Meg kell határozni a munkaviszony tartalmát és a munkaidőt. Ha ezt nem teszik meg a felek, a munkaszerződés automatikusan határozatlan idejű, illetőleg teljes munkaidőre jön létre.
- Próbaidőt és annak időtartamát írásba kell foglalni. A próbaidő tartama legfeljebb 3 hónap. Ha 3 hónapnál rövidebb próbaidőt állapítanak meg a munkaszerződésben, az legfeljebb egy alkalommal meghosszabbítható, de ezzel együtt sem haladhatja meg a 3 hónapot.

Munkavégzés helye:

- Munkaszerződésnek nem feltétlen tartalmi eleme a munkavégzés helyének meghatározása (csak célszerű), tehát a munkaszerződés akkor is érvényes, ha ezt nem tartalmazza.
- Megszűnik az állandó és változó munkavégzési hely, valamint a szokásos telephelyen kívül végzett munka fogalma. Ha a munkavégzés nem a cég székhelyén, vagy telephelyén történik, akkor célszerű meghatározni a munkavégzés területét, például régió, megye, ország, földrész stb.

Munkaviszony kezdete:

- Ha a felek nem határozzák meg a munkaviszony kezdetét, az automatikusan a munkaszerződés megkötését követő naptári nap lesz (megelőzően munkanap volt).

Tájékoztatási kötelezettség:

- Munkaviszony létesítésekor a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül és írásban kell eleget tennie (ez korábban 30 nap volt és szóban is történhetett).

A tájékoztatás tartalmi elemei a következők:

1. munkavállaló személyes adatainak kezelése
2. napi munkaidő
3. alaphéren túli bér és egyéb juttatások
4. rendes szabadság mértéke, számítási módja, kiadásának szabálya
5. felmondási idő megállapításának szabálya
6. munkáltatói jogkörök gyakorlójának személye
7. munkabér elszámolási módja
8. munkabérfizetés gyakorisága
9. munkabér kifizetésének napja
10. munkaköri feladatok
11. kötöttek-e kollektív szerződést
12. személyhez fűződő jog korlátozásának módja, feltétele és várható tartama

Munkaszerződés módosítása:

- Módosítani kell a munkaszerződést, amennyiben az abban rögzített, a munkavállaló munkavégzési helyeként megjelölt, munkáltató székhelye, telephelye megváltozik.

Munkaszerződés kötelező módosítása:

- A munkavállaló kérésére a gyermek 3 éves koráig a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre kell módosítani. **A munkáltató részére tehát ezen részmunkaidős ajánlat elfogadása kötelező!**



Elállás a munkaszerződéstől:

- Munkaszerződés megkötése és munkába állás napja közötti időszakban bármely fél elállhat a munkaszerződéstől, ha a körülményeikben lényeges változás következik be, ami lehetetlenné teszi a munka végzését. Lényeges változás munkáltatónál pl: gazdasági helyzetében bekövetkezett jelentős változás, a munkavállaló oldaláról pl: egészségében bekövetkezett jelentős változás, munkavégzést kizáró állapotromlás. A kizáró oknak a munkaszerződés megkötését követően kell bekövetkeznie.

Szabadság

Az új Munkatörvénykönyve

Az új Munkatörvénykönyvének néhány pontja **nem 2012. július 1. napjától**, hanem **2013. január 1. napjától** lép hatályba.

A 2013. január 1. napján lépnek hatályba:

- Szabadsággal és a szabadság kiadásával kapcsolatos rendelkezések
- Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra vonatkozó szabályok
- Távolléti díj számításának szabályozása.

A fenti esetekben a 1992. évi XXII. Törvény, vagyis a régi Munkatörvénykönyvébe foglaltak alkalmazandók a hatálybalépés dátumáig.

Szabadságra jogosító idők

A szabadság továbbra is alap- és pótszabadságból áll. A korábbi szabályozás szerint az alapszabadság a munkavállaló életkorát követve, sávosan növekedett. Az új szabályozás szerint az alapszabadság minden munkavállaló esetében 20 munkanap, és ehhez adódik a munkavállalót életkora alapján megillető pótszabadság. Az alap- és pótszabadság együttes tartama megegyezik a korábbi szabályozás szerinti alapszabadság mértékével. Az életkor szerint a munkavállaló:

- huszonötödik életévétől egy,
- huszonnyolcadik életévétől kettő,
- harmincegyedik életévétől három,
- harmincharmadik életévétől négy,
- harmincötödik életévétől öt,
- harminchetedik életévétől hat,
- harminckilencedik életévétől hét,
- negyvenegyedik életévétől nyolc,
- negyvenharmadik életévétől kilenc,
- negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság abban az évben növekszik, amelyben a munkavállaló a meghatározott életkort betölti.



Gyermek utáni pótszabadság

Nem változott, hogy a munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb:

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A pótszabadságra való jogosultság először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti. Gyermekek a saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermeket kell tekinteni.



A pótszabadság mindkét szülőt külön-külön is megilleti.

Új előírás, hogy a fentiek szerinti pótszabadság **fogyatékos gyermekeként további két nappal** emelkedik.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, **öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap** pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Fiatal munkavállaló pótszabadsága nem változott, azaz öt munkanap pótszabadság jár részére, utoljára abban az évben, amelyben a 18. életévét betölti.

Egyéb pótszabadságok

Új előírás, hogy évenként **öt munkanap** pótszabadság jár a munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodását állapította meg. Ilyen jogcímen pótszabadság korábban csak a vak munkavállalóknak járt.

Szabadság kiadása

Nem változott, hogy a szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége.

Változott, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt **15 nappal** közölni kell (a korábbi 30 nappal ellentétben). Szintén változott, hogy naptári évenként hét munkanap szabadságot a munkáltató - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkavállaló által megjelölt időpontban köteles kiadni. Korábban az alapszabadság egynegyedére vonatkozott ez a szabály.

Megszűnt az a lehetőség, hogy különleges esetben évenként három napot aznapi bejelentéssel is ki lehet venni. Az új szabályozás szerint a munkavállaló különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt mentesül a munkavégzés alól.

Nem változott, hogy a szabadságot természetben kell kiadni az esedékességének évében, úgy, hogy - eltérő megállapodás hiányában - a szabadság összefüggően legalább 14 naptári nap legyen. A szabadságot - a munkaviszony megszűnésének estét kivéve - nem lehet pénzben megváltatni. Engedélyezhető a szabadság következő évre történő átvitele, ha a szabadság igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a következő évre átnyúló rész nem haladja meg az öt munkanapot. **Változás**, hogy ha a munkaviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődik, a munkáltató a szabadságot az esedékességet követő év március 31-éig kiadhatja.

Amennyiben a szabadságot a munkavállaló részéről felmerült okból nem lehetett az esedékesség esztendejében kiadni (betegség, gyermekgondozása), akkor az ok megszűnésétől számított 60 napon belül teljesíteni kell.

Szabadság megváltása

Munkaviszony megszűnéskor a munkáltatónak az arányos szabadságot, ha nem adja ki, pénzben kell megváltania. Egyéb esetben a szabadság pénzbeli megváltására nincs lehetőség. Új előírás, hogy ha a munkavállaló több szabadságot vesz igénybe, mint amennyi járt neki, erre az időre kifizetett munkabért a munkáltató nem követelheti vissza.

Munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének teljesítése alól mentesül a munkavállaló a következő esetekben:

- keresőképtelensége idején,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása idején,
- továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

Forrás: www.opten.hu 2012. I. törvény Munkatörvénykönyve.

A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

A július 1-jén hatályba lépő törvény megváltoztatta a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének jogcímeit.

Munkaviszony megszűnésének esetei:

- 1, Munkavállaló halála
- 2, Munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- 3, Határozott idő lejárt
- 4, Más törvény hatálya alá kerülés (rég szabály: jogállásváltozás)
- 5, Egyéb ok, például több munkáltató által létesített munkaviszony (rég szabály: speciális szabályok atipikus munkaviszonyoknál)

Munkaviszony megszüntetésének esetei:

- 1, Közös megegyezés
- 2, Munkáltatói, illetve munkavállalói felmondás (rég szabály: munkáltatói, illetve munkavállalói rendes felmondás)
- 3, Azonnali hatályú felmondás (rég szabály: munkáltatói, illetve munkavállalói rendkívüli felmondás, próbaidő alatti megszüntetés, határozott idejű jogviszony munkáltató általi megszüntetése)

Az új szabályozás szerint a munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg, ezzel megszűnik a rendkívüli felmondás jogintézménye. A felmondást a munkáltató főszabályként továbbra is indokolni köteles. Nem kell indokolni az azonnali hatályú felmondást a próbaidő alatt. Az új Mt. lehetővé teszi szélsőséges esetben, hogy a munkavállaló is felmondhassa a határozott idejű szerződést, de indokolni kell.



Felmondási tilalmak:

A munkaviszony nem szüntethető meg munkáltatói felmondással:

- várandósság esetén (feltéve, ha a munkavállaló állapotáról a munkáltatót tájékoztatta)
- szülési szabadság ideje alatt
- gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság alatt
- emberi reprodukciós eljárás esetén (lombikbébiprogram - feltéve, ha a munkavállaló állapotáról a munkáltatót tájékoztatta)
- önkéntes tartalékos katonai szolgálat ideje alatt.

A felmondás az új törvény értelmében közölhető a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság idején is, de a felmondási idő csak ezek elteltével kezdődhet el.

Felmondási korlátozás, védettségek

Vannak munkavállalók, akiknek bizonyos indokkal nem lehet felmondani. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet, vagy a munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja:

- A védett korú munkavállaló
- A háromévesnél fiatalabb gyermeket nevelő anyák, illetve gyermeket egyedül nevelő apák
- A rehabilitációs ellátásban, rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalók

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti:

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

A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül.

Felmondási idő:

A törvény szerinti felmondási idő továbbra is legalább 30 nap, a felek ennél hosszabb, de legfeljebb 6 hónap felmondási időben is megállapodhatnak. A 30 napos felmondási idő csak a munkáltatói felmondás esetén hosszabbodik meg:

A munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő	30 nap meghosszabbodása
3 év után	5 nappal
5 év után	15 nappal
8 év után	20 nappal
10 év után	25 nappal
15 év után	30 nappal
18 év után	40 nappal
20 év után	60 nappal

Végkielégítés:

Végkielégítés illeti meg a munkavállalót a következő esetekben:

- munkáltató felmondása
- munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- a munkaviszony oly módon szűnik meg, hogy az új munkaadó nem tartozik a munka törvénykönyvének hatálya alá

A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a munkáltatónál meghatározott ideig fennálljon, valamint a végkielégítés mértéke az adott munkáltatónál eltöltött munkaviszony hosszával arányosan növekszik. A végkielégítés alapja a jövőben a távolléti díj havi összege lesz (átlagkereset helyett).

A munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő	Végkielégítés mértéke
3 - 5 év	1 havi
5 - 10 év	2 havi
10 -15 év	3 havi
15 -20 év	4 havi
20 - 25 év	5 havi
25 év	6 havi

A felmondásoknál az az általános szabály érvényesül, hogy ha a felmondást az új Mt. hatályba lépése előtt közölték, akkor a korábbi Mt. szabályait kell alkalmazni a végkielégítésre és a felmondási időre is. Ha azonban július 1-je után mondanak fel, már az új Mt.-t kell alkalmazni, függetlenül attól, mi szerepel a munkaszerződésben.

A munka- és pihenőidő



A munkavállalónak a munkaszerződés alapján a munkáltató által meghatározott időben rendelkezésre kell állnia és a munkáltató utasításai szerint munkát kell végeznie. A napi munkaidőt a felek a munkaszerződésben teljes vagy részmunkaidőként határozzák meg. Ha erre nem térnek ki a szerződésben, az általános teljes napi munkaidőre (8 órára) jön létre a munkaviszony.

Munkaközi szünet: Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje vagy a rendkívüli munkaidő tartama

- a 6 órát meghaladja, 20 perc,
- a 9 órát meghaladja, további 25 perc munkaközi szünetet kell biztosítani részére.

A munkaközi szünet tartamát legfeljebb 60 percre lehet emelni.

Napi pihenőidő: A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább 11 óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani.

Ezzel eltérően, legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani a következő esetekben:

- az osztott munkaidőben
- a megszakítás nélküli munkarendben
- a több műszakos beosztásban
- az időnyjellegű tevékenység keretében
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak.

Heti pihenőnap: A munkavállalót hetenként 2 pihenőnap illeti meg. Ha a munkavállaló számára vasárnapra rendes munkaidő rendelhető el, a heti pihenőnapjait úgy kell beosztani, hogy havonta legalább egy heti pihenőnap vasárnapra essen.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, ebben az esetben a munkavállaló számára 6 munkanapot követően heti egy pihenőnapot kell kiadni.

Heti pihenőidő: A munkáltató a heti pihenőnapok helyett hetenként legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidőt is biztosíthat.

Rendkívüli munkaidőnek kell tekinteni:

- munkaidő-beosztástól eltérő;
- munkaidőkereten felüli;
- elszámolási időszak alkalmazása esetén az időszak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidőt;
- ügyelet időtartamát.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 óra rendkívüli munka rendelhető el (az eddigi 200 órával szemben). Ha a munkaviszony év közben kezdődött, esetleg határozott időre, vagy részmunkaidőre jött létre, akkor a rendkívüli munka maximális időtartamát arányosítani kell.

A munka díjazása

A munkáltató alapvető kötelezettsége a munkabér megfizetése. Az alapberről szóló megállapodás a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi eleme. Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kell meghatározni. 2012. január 1-től a minimálbér havi 93.000 Ft, a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum havi 108.000 Ft.

Az alaphéért időbérben, óra- vagy havibérként kell megállapítani. A munkavállaló tényleges díjazását viszont teljesítménybérben illetve az idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is meghatározhatja a munkáltató.

Az új törvény megfogalmazza a teljesítménybér: vagyis **teljesítménybérnek** az a díjazás minősül, ami a munkavállalót kizárólag a számára megállapított teljesítménykövetelmény elérése alapján illeti meg. Teljesítménybérezés esetén a teljesítménybérrészt úgy kell meghatározni, hogy a teljesítménykövetelmény 100 százalékos teljesítése esetén a munkavállaló munkabére legalább a minimálbér eléréje.

A munkabér – külföldön történő munkavégzés vagy jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – **forintban kell megállapítani** és kifizetni.

Bérpótlékok:

A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkabérén (alap- és teljesítménybérén) felül illeti meg. A bérpótlék alapja a munkavállaló alaphére.

Vasárnapi pótlék: 50% bérpótlék jár a vasárnap rendes munkaidőben munkavégzésre kötelezett többműszakos és készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló számára.

Műszakpótlék: Pótlékra jogosult az a munkavállaló, aki több műszakban dolgozik, napi munkaidejének kezdete rendszeresen váltakozik, valamint műszakpótlékra jogosító időben (18 és 6 óra között) végez munkát. A műszakpótlék mértéke egységesen 30% (régi szabályozást felváltva, mely szerint 15%-os délutáni és 30%-os éjszakai pótlék volt meghatározva). A tevékenység akkor minősülhet több műszakosnak, ha a munkáltató működésének heti tartama eléri a 80 órát.

Éjszakai munka: A műszakpótlékra nem jogosult munkavállalónak 15%-os éjszakai pótlék jár, ha a munkavégzése 22 és 6 óra közötti időszakra esik és az egy óra tartamot meghaladja.

Rendkívüli munka díjazása: 50% bérpótlék vagy szabadidő jár a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt a munkaidőn, a munkaidőkereten vagy az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén. Az esetleges heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén 100% pótlék, vagy egy másik pihenőnap és 50% pótlék jár.

Díjazás munkaszüneti napon: A munkaszüneti napon beosztás szerinti rendes munkaidőben dolgozó munkavállalónak 100% bérpótlék jár.



A munkavállalói és a munkáltatói kártérítési felelősség

2012. július 1-jétől a kártérítési felelősség alapja nemcsak a vétkes, szándékos vagy gondatlan károkozás, hanem a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértése is.

A felelősség 3 eleme:

- a munkáltatót érő kár
- a munkavállaló károkozása
- a munkavállaló bizonyított felelőssége

A munkavállalónak nem kell megtéríteni azt a kárt:

- ami nem volt előre látható
- ami esetén nincs közvetlen okozati összefüggés a munkavállaló magatartásával
- ami a munkáltató vétkes magatartása miatt keletkezett

Egészségügyi dolgozók kártérítési felelőssége

Az egészségügyi szaktárca enyhítené az egészségügyi dolgozók kártérítésének a mértékét. Egy javaslatot nyújtottak be, melyben a 2003.évi LXXXIV: törvényt kiegészítenék egy olyan paragrafussal, mely az új Munka Törvénykönyvtől eltérően enyhébb kártérítési felelősséget állapítana meg. Ezt a javaslatot még nem fogadták el.



A felelősség mértéke:

Szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni.

2012. július 1-jétől a kártérítés mértéke:

- gondatlan károkozás esetén a távolléti díj négyszerese, (kollektív szerződés a hatszorosára is emelheti)
- súlyosan gondatlan károkozás esetén továbbra is a teljes kár térítendő meg.

Többes kárfelelősség:

Ha a kárt többen okozták, akkor a vétkesség arányában kell felosztani a kártalanítási felelősséget.

A kártérítés mérséklése:

A kárfelelősség megállapításánál a szociális szempontokat figyelembe lehet venni. A munkáltatói kártérítés összegét mérsékelheti a bíróság, mérlegelve a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés kifizetésének a következményeit.

Munkavállalói biztosíték:

A munkavállaló írásbeli megállapodás alapján az általa okozott károk fedezetére bizonyos esetekben pénzbeli biztosítékot adhat a munkáltató részére. A munkaviszony során egy alkalommal kerülhet sor ilyen biztosíték megállapítására. Pénzben kell nyújtani, az összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét, s az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték kiegészítését. Ez a biztosíték kizárólag kártérítési igényre használható fel. A munkáltató köteles az összeget bankban vagy hitelintézetben egy elkülönített számlán elhelyezni. A munkáltatónak akkor kell az összeget visszafizetnie, ha a munkavállaló jogviszonya megszűnik, vagy ha olyan munkakörbe kerül át, amelyben nem kell ilyen biztosítékot adnia a munkáltató részére. Az összeget a jegybanki alapkamattal növelten kell visszafizetnie.

Munkáltatói kárfelelősség:

Munkáltató objektív szempontok alapján köteles bizonyítani, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső, nem várt körülmény okozta.

A munkáltató kárfelelőssége kirendelés esetén:

A bekövetkezett kár megtérítésére egyetemlegesen kötelezhető a kirendelő és a fogadó, a munkavállaló bármelyik féltől követelheti a teljes kár megtérítését.

A kártérítés mértékét befolyásoló elemek:

- a munkavállaló elmaradt jövedelme
- a munkavállaló dologi kára
- a munkavállalónak a sérelemmel összefüggésben felmerült költségei

2012. július 1-jétől elmaradt munkabér összegének a meghatározásakor a ténylegesen elmaradt munkabér (távolléti díj) összegét kell figyelembe venni.

Impresszum



ADÓFIZETŐ – Hírlevél

Kiadja a BPO Gazdasági Fejlesztő és Tanácsadó Kft., a BPO-TAX Kft. és a BPO-AUDIT Kft. 1146 Budapest, Zichy Géza utca 5. 3. emelet, Telefon: 06 1 422 1339 Fax: 06 1 688 4869

Felelős kiadó a BPO Gazdasági Fejlesztő és Tanácsadó Kft., a BPO-TAX Kft. és a BPO-AUDIT Kft. ügyvezetője. Szerkesztésért felelős személy neve: Nagy-Sey Rita

A hírlevélben található információk és tájékoztatók nem tekinthetők hivatalosnak, az időközben bekövetkezett változásokért nem áll módunkban felelősséget vállalni, illetve nem garantálhatjuk a teljes kifogástalanságot. A megjelent cikkek, ellentétes hivatkozás nélkül, a legáltalánosabb eseteket tárják fel. A Hírlevél kiadója és szerkesztősége felhívja a figyelmet, hogy az írások bármilyen célú felhasználásához, átvételéhez, újraközléséhez és másolásához a kiadó előzetes engedélye szükséges. Felkérés nélkül beérkezett cikkeket nem áll módunkban visszaküldeni. Megjelenik negyedévente.