



MONITORING

A foglalkoztatási terület egyes tudnivalói

MRE Szeretetszolgálati Iroda Monitoring Munkacsoport

2013. november 25.



A foglalkoztatási jogviszony létesítése

A foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabályok

- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 55-80 § (Kjt.). Szoc. tv. 94/L. § (4) bek. alapján

Munkaszerződés

- Munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján, **írásba foglalt** munkaszerződéssel jöhet létre.
- **Munkáltató kötelessége** (Mt. 23. §):
 - az írásba foglalás,
 - egy példány átadása (átvételt írásban igazolni).



A foglalkoztatási jogviszony létesítése

Munkaszerződés kötelező tartalma (Mt.45.§):

- a felek azonosító adatai,
- munkakör,
- alapbér (a garantált bérminimum összegének megfelelően),
- munkaviszony tartama
 - határozatlan (alapesetben),
 - határozott (Mt. 192.§)
- munkahely,
- munkaidő:
 - főleg részmunkaidő esetén
 - teljes munkaidős foglalkoztatásnál nem kötelező.

Munkaszerződés nem kötelező elemei

- munkaviszony kezdete (munkába lépés napja)
- próbaidő (munkaviszony kezdetétől max. 3 hónapig)
- Kjt-re való hivatkozás, Kjt. szerinti besorolás.



Jogviszony létesítésének összeférhetlenségei

- a szolgáltató és a fenntartó képviselőinek alá-fölérendeltsége (pl.: az intézményvezető beosztottja a lelkész vagy gondnok)
- fenntartó képviselője saját magával, hozzátartozójával megkötött munkaszerződés , megbízási szerződés

Gtv. 32. § m.) pontja szerint összeférhetlenség:

Az egyháznak az a tisztségviselője, vagy az egyházi önkormányzat körében rendelkezésre jogosult tagja nem vehet részt olyan gazdálkodással kapcsolatos ügyre vonatkozó tárgyalásban, határozathozatalban vagy intézkedésben, amelyben ő maga, házastársa, jegyese, egyenes ági rokona vagy annak házastársa, örökbefogadó és nevelő szülője, örökbefogadott vagy nevelt gyermeke, testvére; a házastárs egyenes ágbeli rokona vagy testvére, továbbá a testvér házastársa, valamint mint valamelyik fél törvényes képviselője, meghatalmazottja járt el, vagy érdekelt.

Nehezen összeegyeztethető a képviselők foglalkoztatási alá- és fölérendeltsége, mivel egyidejűleg egymásnak a felettesei és beosztottjai.

Egymással szemben hozott döntések, megtett intézkedések, és a számonkérés során **nem várható el tőlük befolyástól mentes, elfogulatlan eljárás.**



A munkaügyi hiányosságok → **bírság** kiszabható, **rendezetlen munkaügyi kapcsolatokat** keletkeztethet

Egy munkavállaló egyidőben egy munkaszerződéssel rendelkezhet:

- munkaszerződés megszüntetése írásban történhet,
- alkalmazni kell a munkaszerződés írásbeli módosítását.

A garantált bérminimum összegének meghatározása

[2013. évre a 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet]

- a munkakör betöltéséhez előírt végzettség határozza meg
- középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben a garantált bérminimum 2013-ban 114 000 forint.

Figyelem!

Nem a munkavállaló iskolai végzettsége dönti el, hogy számára minimálbért, vagy garantált bérminimumot kell a munkavállaló részéről biztosítani, hanem a betöltött munkakör!



A munkaviszony tartama

Határozott idejű munkaviszonyt az Mt. általános jelleggel tiltja, ha az az érintett munkavállaló jogos érdekét sérti.

Határozott idejű munkaviszony meghosszabbítását vagy ismételt határozott idejű munkaviszony létesítését a törvény valamilyen, a **munkaszervezéstől független, objektív ok** fennállásához köti. (Pl.: egy projekt ideje hosszabbodik, így az alkalmazott foglalkoztatása is)

Mt. 192. §

(2) *„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.”*

(4) *„A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő **hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges.** A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.”*



Próbaidő alkalmazása

- munkaviszony kezdetétől,
- maximum 3 hónapig.

Mt. 45. §

(5) *„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.**”*



A munkáltató írásbeli tájékoztatási kötelezettsége

Mt. 46. §

(1) „A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a napi munkaidőről,

b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint

f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá

*g) arról, hogy a munkáltató **kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e**, valamint*

*h) a **munkáltatói jogkör gyakorlójáról**.*

(2) Az (1) bekezdés a)-c), és e)-f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.”



Egyéb tájékoztatási kötelezettség

- a személyes adatok kezeléséről, átadásáról való előzetes tájékoztatás hiánya pl.: külső adatfeldolgozó, bérelszámoló részére
- célszerű a tájékoztató levél egy példányát a személyi anyagban tárolni

Mt. 10. §

- (2) „A **munkáltató köteles** a munkavállalót **tájékoztatni** személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.
- (3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.
- a kifizetett munkabér elszámolásáról tájékoztató (Mt. 155. §)
 - a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell adni;
 - a tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja;



A jelenléti ívek vezetése

- a munkáltató kötelezettsége a nyilvántartás (Mt. 134. §),
- a munkavállaló által vezetett nyilvántartás akkor érvényes, ha a munkáltató azt aláírta.

Figyelem!

Nem része a munkaidőnek, **díjazás sem jár:**

- a **munkaközi szünetre** (a készenléti jellegű munkakör kivételével),
- a **munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről** a tényleges munkavégzés helyére, illetve onnan a lakó- vagy tartózkodási helyére történő **utazás tartamára**.

Munkaközi szünetet kell biztosítani (Mt. 103. §), ha a beosztás szerinti napi munkaidő tartama meghaladja:

- a 6 órát, akkor 20 perc,
- a 9 órát, akkor további 25 perc szünetet.

A munkavégzés megszakításával kell kiadni, **legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően**.

A munkaközi szünet kiadását nem kell nyilvántartani, de szükség esetén azt tudni kell bizonyítani.



A jelenléti ívek vezetése

Javasolt az érkezési és a távozási időt rögzíteni. A két időpont közötti időtartamban szerepel a munkaközi szünet ideje is, azonban a ledolgozott óraszám már nem tartalmazza a szünetet.

Például: általános munkarendben (hétfőtől-péntekig 8.00-16.00 óráig) dolgozó a jelenléti ívet a következő szerint tölti ki:

Nap	Dolgozó neve:			Aláírás
		Óra, perc	Ledolgozott óra	
1. Hétfő	Érkezés	7.50	8 ó	
	Távozás	16.30		
2. Kedd	Érkezés	8.00	8 ó	
	Távozás	16.40		
3. Szerda	Érkezés	8.00	8 ó	
	Távozás	16.20		
4. Csütörtök	Érkezés	8.00	8 ó	
	Távozás	16.30		
5. Péntek	Érkezés	8.00	8 ó	
	Távozás	16.25		
6. Szombat	Érkezés			
	Távozás			
	összesen		40 ó	



A megbízási szerződések —————> Ptk. szerinti jogviszony

Súlyos hiba!

Munkaköri feladatra megbízási szerződést kötni → munkaügyi bíróság

Megebízási szerződéshez munkaköri leírást csatolni → munkaügyi bíróság

Munkaszerződésre utaló jegyek lehetnek:

- pontos feladat meghatározásának hiánya,
- alá- fölérendeltségi viszony;
- havi rendszeres díjazás,
- teljesítés igazoláshoz kötött díjazás hiánya,
- tárgyi feltételek biztosítása.

Elsődleges minősítő jegyek

Munkaszerződés – Mt.

Tevékenység jellege:

- munkakör által meghatározott
- az ellátandó feladat folyamatos, ismétlődő

Személyes munkavégzési kötelezettség:

- a feladatot személyesen köteles ellátni, helyettest nem állíthat

Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása:

- a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli

Alá-fölérendeltségi viszony:

- jellemző a hierarchikus kapcsolat

Megbízási szerződés – Ptk.

Tevékenység jellege:

- konkrét feladatra
- eseti jelleggel, rendszertelenül jelentkezik

Személyes munkavégzési kötelezettség:

- a teljesítésben más személy is közreműködhet

Foglalkoztatási kötelezettség a munkáltató részéről, a munkavállaló rendelkezésre állása:

- fő meghatározó a szerződés szerinti szolgáltatás biztosítása, munkával elérhető eredmény

Alá-fölérendeltségi viszony:

- mellérendeltség érvényesül

Másodlagos minősítő jegyek I.

Munkaszerződés – Mt.

Irányítási, utasításadási, ellenőrzési jog:

- munkáltató utasítása szerint köteles ellátni

Munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása:

- Mt. által szabályozott korlátok között a munkáltató határozza meg

Munkavégzés helye:

- munkaszerződés kötelező tartalmi eleme

Munka díjazása:

- rendszeres díjazás, munkabér

Megbízási szerződés – Ptk.

Irányítási, utasításadási, ellenőrzési jog:

- az ügy ellátására, a munkavégzéssel előállítható termékekre, szolgáltatásra és **nem** a munkavégzés **részleteire** vonatkozik

Munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának meghatározása:

- határidőt határoz meg a megbízó
- az ügy ellátásának időpontját saját maga állapítja meg

Munkavégzés helye:

- megbízott saját maga választhatja meg

Munka díjazása:

- a feladat elvégzése után, tipikusan egyszeri díjként

Másodlagos minősítő jegyek II.

Munkaszerződés – Mt.

Eszközök, erőforrások felhasználása:

- jellemző a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, használata

Biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása:

- a munkáltatót terheli

Írásbeliség:

- munkaszerződést írásba kell foglalni

Megbízási szerződés – Ptk.

Eszközök, erőforrások felhasználása:

- általában saját eszközeit veszi igénybe költségeket a megbízási díjban elszámolja

Biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeinek biztosítása:

- a megbízott felelősségi köre

Írásbeliség:

- szerződésnek többnyire nem érvényességi feltétele az írásbeli alak,
 - megrendelést, rendelés-visszaigazolást vagy teljesítésigazolást, a számlához kell mellékelve megőrizni

A szempontok nem kizárólagos minősítő jegyek, mindig teljes körűen indokolt elemezni a jogviszonyt minősítő jellemzőket.



Köszönöm a megtisztelő figyelmüket

Nándori Anna

nandori.anna@reformatus.hu

06-30-993-7360