

## 20. Ismertesse

### a) a munkaviszony alanyaira, munkaviszony létesítésére, munkaszerződés tartalmi elemeire, munkaszerződés módosítására, munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó szabályokat! Munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás?

A Mt. alapján létrejött munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Munkaviszonyt munkavállalóként az létesíthet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Korlátozottan cselekvőképes személy törvényes képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt. A munkaviszony szempontjából fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be. Munkáltató az lehet, aki jogképes. Lehet természetes személy, jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező munkáltató egyaránt.

Munkaviszonyt létesíthet a tizenötödik életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló az iskolai szünet alatt. A tizenhat éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

A munkaviszony – ha törvény másként nem rendelkezik – munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni. Ez a szabály akár az egynapos, illetve bármilyen rövid időtartamú munkavégzésre vonatkozó munkaszerződésre is vonatkozik. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. A munkaszerződésben a felek bármely kérdésben megállapodhatnak. A feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve munkavégzési helyében. A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait. A munkaviszony állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre. A munkáltató pontos nevét, megnevezését, a cégnyilvántartásban, illetve egyéb hatósági nyilvántartásban szereplő névvel egyezően kell a munkaszerződésben szerepeltetni. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja:

- az irányadó munkarendről, • a munkabér egyéb elemeiről, • a bérfizetés napjáról, • a munkába lépés napjáról,

- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának rendjéről, • a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, • arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint • a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács vagy üzemi megbízott [Mt. 76. § (7) bekezdés]. A határozott időre szóló munkaviszony időtartama az 5 évet nem haladhatja meg.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja. Kollektív szerződés a munkaszerződést a munkavállaló hátrányára nem módosíthatja. A munkaszerződés módosítása esetén a megkötésére vonatkozó szabályok az irányadók.

A munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket (munkáltatói jogkör) mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A szervezeti-működési szabályzatban, alapító okiratban, közgyűlési határozatban célszerű kijelölni a megbízott személyt. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára. A munkáltatói jogkör kiterjed a munkaviszony létesítésére, megszüntetésére, a munkaviszonnyal összefüggő bármely intézkedés, utasítás megtételére. A munkáltatói jogkört e jogkörrel felruházott személy vagy szerv is elláthatja.

Munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalás: Az a munkáltató, aki munkaszerződés nélkül, színlelt szerződéssel alkalmazott munkavállalója részére járó személyi jellegű juttatáshoz kapcsolódó, a kifizetőt terhelő, az államháztartás valamely alrendszerébe kötelezően előírt közteher-fizetési kötelezettség teljesítését elmulasztja, és ezzel az adóbevételt csökkenti, vétséget követ el, és 2 évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő. A bűncselekmény elkövetője nem büntethető, ha a vádirat benyújtásáig az adótartozását kiegyenlíti. A büntetés büntett miatt 3 évig terjedő szabadságvesztés, ha a bűncselekmény folytán az adóbevétel nagyobb mértékben csökken. A büntetés 1–5 évig terjedő szabadságvesztés, ha a bűncselekmény folytán az adóbevétel jelentős mértékben csökken. A büntetés 2–8 évig terjedő szabadságvesztés, ha a bűncselekmény folytán az adóbevétel különösen nagy, vagy ezt meghaladó mértékben csökken. A fentiek szerint büntetendő, aki a megállapított adó meg nem fizetése céljából téveszti meg a hatóságot, ha ezzel az adó behajtását jelentősen késlelteti vagy megakadályozza. Az adóbevétel csökkenésének meghatározásakor az elvont adók összegét egybe kell számítani.