



Hírlevél

A Vadászok és Vadgazdálkodók Észak-magyarországi Területi Szövetsége tagszervezetei részére

2016. X. szám

Aktuális teendők

1.

Vadászszövetségünk folyamatosan figyelemmel kíséri a földtulajdonosi közösségek megalakulását, illetve az azon hozott határozatok teljesülését. Ennek alapján elmondhatjuk, hogy elindult a földtulajdonosi képviselők, majd ezt követően hamarosan a **vadászatra jogosultak nyilvántartásba vétele** is.

Ennek megfelelően felhívjuk az egyesületté átalakuló földtulajdonosi közösségek, illetőleg az újonnan alakult vadásztársaságok figyelmét, hogy amennyiben nem tudják igazolni, hogy egy szakmai érdekképviseleti szervezet tagjai, abban az esetben automatikusan az Agrárgazdasági Kamara tagjai lesznek.

Éljenek inkább a lehetőséggel és lépjenek be az Észak-magyarországi Vadászszövetség tagszervezetei közé!

Mérlegeljék ezt a döntési lehetőséget, hogy a szakmai előnyök mellett a feltehetően anyagilag is kedvezőbb területi vadászszövetségi tagságot vállalják-e, vagy ennek hiányában a jövőben az Agrárkamarának lesznek kötelezően a tagjai, annak következményével együtt.

Elnökségünk soron kívül dönt a tagfelvételi kérelmek vonatkozásában!

2.

Az őzagancsok bemutatási határideje: október 30!

A Vtv. szerint a vadfaj vadászati idényét követő harminc napon belül a vadászatra jogosult köteles a vad elejtésének helye szerint illetékes vadászati hatóságnak trófeabírálat céljából bemutatni a vadászati idényben vadászjeggyel rendelkező vadász által elejtett őz agancsát.

3.

Mint ahogyan előző levelünkben is jeleztük, a vonatkozó jogszabály értelmében az **apró-, és nagyvad társas vadászatok ütemtervét** a jogosult köteles legkésőbb **szeptember 30-áig** az illetékes vadászati hatóságnak, rendőrhatóságnak, valamint - a természetvédelem alatt álló területre vonatkozóan - a természetvédelmi hatóságnak írásban megküldeni, és az esetleges változást - legkésőbb a vadászat kezdetét két nappal megelőzően - bejelenteni.

Több vadászatra jogosult nem tett eleget ezirányú kötelezettségének, ezért felhívjuk a figyelmüket, hogy pótolják a hiányosságot!

4.

Róka immunizálás, vizsgálati minta leadás!

A 2016. évi őszi veszettség elleni orális vakcinázási (immunizálási) kampány megyénkben, **2016. október 06. - 2016. október 10. közötti időszakban történt**. Az érintett területeken október 06-tól **ebzárlatot és legeltetési tilalmat** rendeltek el a vonatkozó jogszabályok alapján.

A NÉBIH utasítása alapján a veszettség elleni védekezés céljából a **vadászatra jogosultaknak 5000 ha-onként 1 darab rókát** intézeti vizsgálatra **2016. november 15-től 2017. február 28-ig** kell kilőniük és beküldeniük díjazás ellenében.

5.

Társas vadászatok szervezése, előírásai!

A **társas nagyvad vadászaton** részt vevő vadászok száma - ide nem értve a hivatásos vadászokat és a hajtást irányító vadászokat - **nem haladhatja meg a 25 főt.**

Sík terepen egy vonalban kijelölt lőállások, illetve a lőálláson elhelyezkedő vadászok összelövésének lehetősége esetén kizárólag **magasított lőállások** használhatók.

A vadászatról hajtásonként külön legalább 1:20 000 léptékű **hajtástérképet** kell készíteni. A hajtástérkép egy példányát a vadászat megkezdése előtt át kell adni a lőállásokban helyet foglaló valamennyi vadásznak, a vadászatvezetőnek, a hajtás- és szárnyvezetőknek, a felvezetőknek, a vadászaton gépjárművel közlekedőknek, a vadösszeszedőknek és az utánkeresőknek.

A hajtástérképnek tartalmaznia kell:

- a) valamennyi lőálláson álló vadász helyzetét (ugyanazon a lapon),
- b) a lőállásra felállított vadász helyzetét a tilos lőirányok egyértelmű feltüntetésével,
- c) a hajtás irányát,
- d) a szükséges biztonsági rendszabályok leírását,
- e) a vadászatvezető, illetve a felvezető(k) elérhetőségét.

Amennyiben a hajtástérkép nem tartalmazza a jogszabály által meghatározott tartalmi elemeket, illetve, ha a vadászati hatóság azt állapítja meg, hogy a biztonságos vadászat feltételei nem állnak fenn, a társasvadászat megrendezését megtiltja.

Tájékoztatjuk a jogosultakat, hogy a társas vadászatok mind a rendőrhatalóság, mind a vadászati hatóság kiemelt figyelemmel kezeli, és folyamatosan fogja ellenőrizni!

Gazdálkodás

1.

Alkalmazható üzemanyagárak

A személyi jövedelemadóról szóló – többször módosított – 1995. évi CXVII. Törvény 82 §. (2) bekezdése arra kötelezi a Nemzeti Adó- és Vámhivatalt, hogy havonta tegye közzé a tárgy hónapban a fogyasztási norma szerinti üzemanyagköltség-elszámolással kapcsolatosan alkalmazható üzemanyagárakat. Ha a személyi jövedelemadó törvény hatálya alá tartozó magánszemély az üzemanyagköltséget a közleményben szereplő árak szerint számolja el, nem szükséges az üzemanyagról számlát beszerezni.

Fentiek alapján a

2016. november 1-je és november 30-a között alkalmazható üzemanyagárak a következők:

ESZ-95 ólmozatlan motorbenzin	342 Ft/liter
Gázolaj	348 Ft/liter
Keverék	377 Ft/liter
LPG autógáz	199 Ft/liter

2016. október 1-je és október 31-e között alkalmazható üzemanyagárak a következők:

ESZ-95 ólmozatlan motorbenzin	338 Ft/liter
Gázolaj	341 Ft/liter
Keverék	374 Ft/liter
LPG autógáz	196 Ft/liter

2.

Adózási, adatszolgáltatási teendők

2016.11.12(14).

Havi bevallás a kifizetésekkel, juttatásokkal kapcsolatos adókról, járulékokról és egyéb adatokról (1608A és 1608M)

Havi adókötelezettségek, járulékok átutalása (személyi jövedelemadó, nyugdíj-egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékok, egészségügyi hozzájárulás, szociális hozzájárulási adó, stb.)

2016.11.20(21).

Bevallás az általános forgalmi adóról – havi - (1665), a befizetendő adó átutalása

3.

Szövetségi tagdíj

Tájékoztatásul közöljük, hogy a 2016. harmadik negyedévi szövetségi tagdíj számlája szeptember második hetében kipoztázásra került. Kérjük, hogy azon tagszervezeteink, akik e számlánk összegét, valamint esetleges korábbi elmaradásukat még nem rendezték, minél hamarabb tegyenek eleget ezirányú fizetési kötelezettségüknek.

4.

A vadászatra jogosultak átalakulásánál felmerülhet alkalmazottak munkaviszonyának megszüntetése is. Ezért a munkaviszony megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos szabályok ismertetését jelen hírlevelünk 1. sz. melléklete tartalmazza.

Hírek, információk

1.

A Magyar Közlöny október 13-ai, 155. számában megjelent a Kormány 1548/2016. (X. 13.) Korm. határozata a **tájégségi fővadászok** munkavégzéséhez szükséges tárgyi eszközök beszerzéséről.

A Hivatalos értesítő október 14-ei, 51. számában pedig megjelent a 10/2016. (X. 14.) FM utasítás a Földművelésügyi Minisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 3/2014. (VIII. 1.) FM utasítás módosításáról. Ez rendelkezik az FM Állami földekért felelős Államtitkársága alatt a Vadgazdálkodási Tájégségi Főosztály létrehozásáról és annak feladatairól.

A tájégségi fővadászokról és magáról a **tájégségi vadgazdálkodási tervekről** sajnálatos módon további információk – lapzártánkig – nem érkeztek, de természetesen mielőbb ismertekkel rendelkezünk, honlapunkon, illetve hírlevelünkben azonnal jelezni fogjuk azokat tagszervezeteink részére.

2.

Ugyanez igaz a **vadgazdálkodási üzemtervekre** is, aminél szintén folyamatosan figyelemmel kísérjük a teendőket, és majd az aktuális időpontban, mint **Szakértő Iroda**, a legkedvezőbb feltételekkel (pl. tagszervezet részére 10% kedvezmény, több részletben történő kifizetés stb.) fogjuk vállalni a dokumentumcsomag elkészítését!

3.

Megtárgyalta az Országgyűlés a **Vadászkamarai törvényről** szóló jogszabály-módosítást. A parlamenti vita során elhangzott, hogy mind a szakma, mind a társadalom érdeke az, hogy a vadászati tevékenység gyakorlása során csak és kizárólag elméleti, szakmai és etikai szinten is megfelelően képzett, felkészült és morálisan is alkalmas emberek használjanak olyan eszközt – vadászfegyvert –, amelynek használata fokozott biztonsági kockázattal jár.

Fontos változás, hogy kibővülnek a köztestület feladatai, 2017. március elsejétől a külföldiek vadászengedélyét is a szervezet adhatja ki. A forrástöbbletből a kamara szakmai programokat

finanszíroz, illetve újra létrehozza a **Vadgazdálkodási Alapot**, amelynek elsődleges célja az apróvad-gazdálkodás és az élőhelyek fejlesztése lehet.

4.

A Vadászkamara területi szervezete **október 1-jén Vadászati Alkalmassági Vizsgát** (VAV) szervezett 18 vadászseb részére. A résztvevő kutyák mindegyike megfelelt a vizsgakövetelményeknek, így a kezdődő apróvad társasvadászatok során már hivatalosan is részt vehetnek a vadászatokon.

5.

Vadászszövetségünk a megyei Vadászkamarával közösen október 11-12-én, - a szervezetek támogatásával, de főként a résztvevők finanszírozásában - **szakmai tanulmányutat** szervezett. A kiránduláson a két szervezet vezetői, bizottsági elnökei és tagjai vettek részt.

A kirándulás résztvevői az első napon a déli órákban érkeztek meg a Nógrád megyei Bárnára, a Bárna-Vad Kft-hez. A szálláshelyek elfoglalását, majd a Kft, mint vadaskertet üzemeltető cég bemutatkozóját követően került sor az Utánkeresők Baráti Körének szakmai előadására. Az előadást követően ki terepes autóval, ki gyalogosan a vadaskertben tekinthette meg a különféle vadászati, vadgazdálkodási berendezéseket, illetve a vadállományt is.

Másnap a csapat meglátogatta a hatvani Grassalkovich-kastélyt, mely 2014 óta ad otthont a Magyar Vadászati Múzeumnak. A délutáni órákban hasznos ismeretekkel és információkkal, tapasztalatszerzéssel érkezett haza a Borsod megyei delegáció, azzal, hogy megosszák élményeiket az otthonmaradt vadásztársaikkal.

6.

Az **Északerdő Zrt.** október 14-én tartotta **VIII. Trófeamustráját** a Szelcepusztai Vadászháznál, az általa működtetett vadászterületeken az idei szarvasbőgési szezonban terítékre került szarvasbikák trófeáiból. Az impozánsan kiállított trófeák a vadászház közelében lévő füves részen voltak elhelyezve a bírálati lapok bemutatásával egyidejűleg.

Külön kiemelendő, hogy több vadászatra jogosult is részt vett a bemutatón, olyan formában, hogy kiállította a területén elejtett idei gímszarvas bikák trófeáit.

7.

Vadászvizsga előkészítő tanfolyam!

Vadászszövetségünk, megfelelő létszámú jelentkező esetében folyamatosan indítja a jogszabály által előírt, - vadászvizsgát megelőző - kötelező tanfolyamát, melyre várjuk a jelentkezőket!

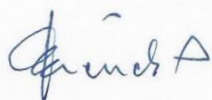
Bővebb információ: Miskolc, Tass u. 18, tel: 46/504-125; 30/239-4920

Mire szabad vadászni

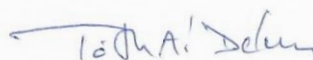
Október - November: Gímszarvas (golyóra érett bika október 31-ig), dámszarvas, őz suta, gida, muflon, vaddisznó, mezei nyúl, üregi nyúl, fácán, fogoly, nyári lúd, vetési lúd, nagylilik, kanadai lúd, nílusi lúd, tőkésréce, szárcsa, balkáni gerle; örvös galamb, róka; aranyakál, nyest, pézsmapocok; nyestkutya; mosómedve, borz, házi görény, dolmányos varjú, szarka, szajkó

A vadászati idények alkalmazása során, egyes vadfajoknál a 79/2004. (V. 4.) FVM rendelet -ben foglalt rendelkezéseket is figyelembe kell venni!

Vadásztársi üdvözlettel:



Dr. Székely László
elnök



Tóth Á. Dénes
megyei fővadász

Kivonat a Munka Törvénykönyvéből (2012. évi I. törvény)

X. fejezet A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

36. A munkaviszony megszűnése

63. § (1) A munkaviszony megszűnik

- a)* a munkavállaló halálával,
- b)* a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- c)* a határozott idő lejártával,
- d)* a (3) bekezdésben meghatározott esetben,
- e)* törvényben meghatározott más esetben.

(2) A munkavállalót a munkáltató felmondása esetén meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg, ha a munkaviszony az (1) bekezdés *b)* vagy *d)* pont alapján szűnik meg, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkavállaló munkabérre nem lenne jogosult, vagy jogszabály másképp rendelkezik.

(3) Megszűnik a munkaviszony, ha a 36. § (1) bekezdése szerint jogügylet vagy jogszabály rendelkezése alapján a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem e törvény hatálya alá tartozik.

(4) A (3) bekezdés szerinti esetben az átadó legkésőbb a munkaviszony megszűnését megelőzően tizenöt nappal köteles az érintett munkavállalót írásban tájékoztatni a megszűnés időpontjáról vagy tervezett időpontjáról és a megszűnés indokáról.

37. A munkaviszony megszüntetése

64. § (1) A munkaviszony megszüntethető

- a)* közös megegyezéssel,
- b)* felmondással,
- c)* azonnali hatályú felmondással.

(2) A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

38. A felmondás

65. § (1) A munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

(2) A felek megállapodása esetén - legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg.

(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a)* a várandósság,
- b)* a szülési szabadság,
- c)* a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- d)* a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- e)* a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.

(5) A munkavállaló a (3) bekezdés *a)* és *e)* pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

(6) A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.

66. § (1) A munkáltató felmondását köteles megindokolni.

(2) A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

(3) Kizárólag

- a)* a munkáltató személyében bekövetkező változás,
- b)* a 99. § (3) bekezdése vagy a 135. § (4) bekezdése szerinti megállapodás munkavállaló általi felmondása nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.

(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti 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.

(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.

(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

(8) 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.

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

67. § (1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.

(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

39. A felmondási idő

68. § (1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

69. § (1) A felmondási idő harminc nap.

(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

a) három év után öt nappal,

b) öt év után tizenöt nappal,

c) nyolc év után húsz nappal,

d) tíz év után huszonöt nappal,

e) tizenöt év után harminc nappal,

f) tizennyolc év után negyven nappal,

g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik.

(3) A felek az (1)-(2) bekezdésben foglaltaknál hosszabb, legfeljebb hathavi felmondási időben is megállapodhatnak.

(4) A felmondási idő számítása szempontjából a 77. § (2) bekezdésében meghatározott tartamot nem kell figyelembe venni.

(5) A felmondási idő a határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén legfeljebb a határozott idő lejártáig tart.

70. § (1) A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

(2) A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni.

(3) A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérré egyébként nem lenne jogosult.

(4) A kifizetett munkabért visszakövetelni nem lehet, ha a munkavállalót a munkavégzés alól végleg felmentették és a munkabér fizetését kizáró körülmény a munkavégzés alóli felmentés után következett be.

41. Végkielégítés

77. § (1) A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a) a munkáltató felmondása,
- b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy
- c) a 63. § (1) bekezdés d) pontja

alapján szűnik meg.

(2) A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

a) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §),

b) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (132. §) három hónapot meg nem haladó tartamát.⁴⁶

(3) A végkielégítés mértéke

- a) legalább három év esetén egyhavi,
- b) legalább öt év esetén kéthavi,
- c) legalább tíz év esetén háromhavi,
- d) legalább tizenöt év esetén négyhavi,
- e) legalább húsz év esetén öthavi,
- f) legalább huszonöt év esetén hathavi

távolléti díj összege.

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

- a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,
- b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,
- c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

távolléti díj összegével emelkedik, ha a munkaviszony az (1) bekezdésben meghatározott módon és a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg.

(5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy

b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

42. Azonnali hatályú felmondás

78. § (1) A munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

(2) 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.

(3) A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70. § (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.

79. § (1) Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül - megszüntetheti

- a) a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt,
- b) a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt.

(2) Az (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetés esetén a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

43. Eljárás a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén

80. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

(2) A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

81. § (1) A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

(2) Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

44. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy

b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés *b)* pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,

b) a 65. § (3) bekezdésébe,

c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

84. § (1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.