

DR. NEMESKÉRI-KUTLÁN ENDRE

# Munkajogi tudástár

2014

# A Munka Törvénykönyve legfontosabb alapelvei:

## Általános magatartási követelmények

**6. § (1)** A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

**(2)** A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

**(3)** A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

**(4)** Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

**7. §** Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás. E törvény alkalmazásában rendeltetésellenes a jog gyakorlása különösen akkor, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

**8. § (1)** A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

**(2)** A munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

**(3)** A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

**(4)** A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.

# Előszó

## **2012. július 1. napján lépett hatályba a Munka Törvénykönyvéről (Mt.) szóló 2012. évi I. törvény.**

Az új jogszabály jelentős mértékben újrászabályozta a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek rendszerét.

Ma már a munka világában nem engedhető meg az, hogy az egyes szereplők tájékoztatlanok legyenek a saját jogaikról, illetve kötelezettségeikről.

A megváltozott jogszabályi rendelkezések alkalmazásához és betartásához azonban elengedhetetlen az, hogy a munkavállalók is a kellő információval bírjanak a munkajogi szabályokról.

Ez a tájékoztató kiadvány kísérletet tesz arra, hogy hiteles tájékoztatást adjon a MUNKAVÁLLALÓT érintő legfontosabb tárgykörök vonatkozásában.

A füzet megfogalmazza a legfontosabb munkajogi kérdéseket és igyekszik arra közérthető, de a jogszabályi rendelkezésnek maradéktalanul megfelelő válaszokat is adni.

A kiadvány 3 fő része felöleli a munkaviszony létesítése, módosítása és megszüntetése tárgykört, a munka-, és pihenőidő területét, valamint a munka díjazására vonatkozó szabályokat.

Teszi mindezt annak reményében, hogy munkavállalók tájékozottságának növekedése együtt járhat a munkaügyi, munkahelyi viták és konfliktusok számának csökkenésével is.

# Munkaviszony

## 1. Kik létesíthetnek munkaviszonyt?

Munkaviszonyt a munkáltató és a munkavállaló létesíthet egymással.

Munkavállalóként munkaviszonyt az létesíthet, aki 16. életévét betöltötte.

(A 16. életév betöltése előtt kizárólag a 15. életévét betöltött nappali tagozatos tanuló létesíthet munkaviszonyt az iskolai szünetben, valamint a gyámhatóság adhat engedélyt egyes kulturális és hirdetési tevékenységek ellátására is.)

## 2. Változhat-e a munkáltató személye a munkavállaló hozzájárulása nélkül?

A munkáltató személyében változás történhet, ha az átadó munkáltató és az átvevő munkáltató megállapodik egymással abban,

hogyan egy meghatározott időponttól egy adott gazdasági egység vonatkozásában a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az új munkáltatóra szállnak át.

Ebben az esetben azonban a munkáltató személyében történő változás sem a munkaviszonyt és annak a folyamatosságát, sem pedig a munkaszerződésben foglalt egyéb feltételeket nem érinti.

Emiatt tehát munkáltató személyében bekövetkező változáshoz nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása sem.

A munkavállaló azonban a változás időpontjától számított 30 napon belül indokolt felmondással megszüntetheti a munkaviszonyát, ha a változás nyomán a munkafeltételek rá nézve lényegesen és hátrányosan megváltoztak.

### 3. Melyek a legfontosabb kötelezettségek a munkaviszonyban?

A munkaviszony írásba foglalt munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkakörét utasítás szerint ellátni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni, és a munkabérét kifizetni.

### 4. Mit lehet tenni, ha elmaradt a munkaszerződés írásba foglalása?

Ha a munkaszerződés írásba foglalása elmaradt, akkor a megállapodás érvénytelen, de erre csak a munkavállaló hivatkozhat,

mégpedig a munkába lépést követő 30 napon belül.

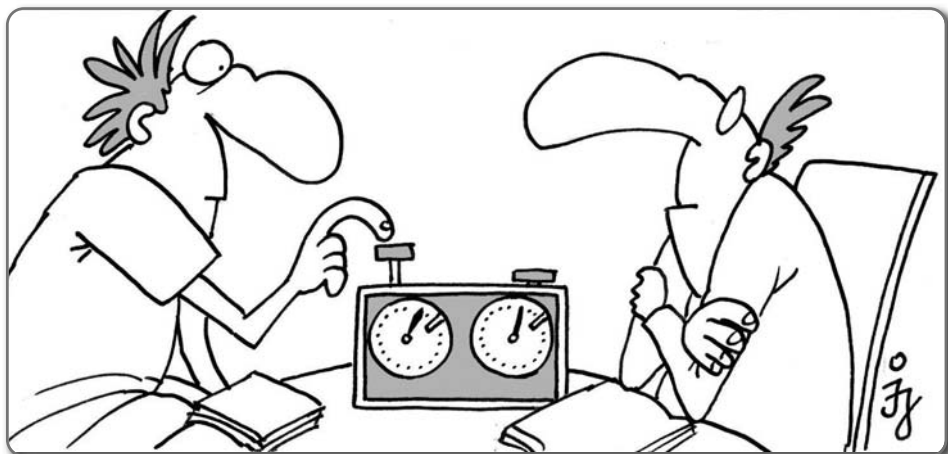
Az írásba foglalás elmaradása tehát alapvetően a munkáltató terhére esik, ilyen esetben súlyos munkaügyi bírságra számíthat.

### 5. Melyek a munkaszerződés kötelező elemei?

A munkaszerződés kötelező elemei: a munkakör és az alpbér, valamint munkavégzés helye.

– A munkakör tartalmát a munkaköri leírás részletezi, amelyet a munkáltató állít össze.

Az egyoldalúan kiadott munkaköri leírás azonban nem írhatja felül a munkaszerződés szerinti munkakör lényeges tartalmát.



– Az alapbért időbérben kell meghatározni és figyelemmel kell lenni a kötelező legkisebb munkabérre (minimálbérre), illetve a garantált bérminimumra vonatkozó rendelkezésekre.

– A munkahelyet is célszerű a munkaszerződésben meghatározni, ennek hiányában azt a helyet kell munkahelynek tekinteni, ahol a munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi.

## **6. Melyek azok az opcionális elemek, amelyeket ha nem szabályoznak a felek a munkaszerződésben külön, akkor a törvényi szabályokat kell alkalmazni?**

– A munkaviszony időbeli hosszát a felek a munkaszerződésben naptárilag vagy más alkalmas módon meghatározhatják. Ennek hiányában azonban a munkaviszony a törvény alapján határozatlan időtartamú lesz.

– A munkaidő mértékét (részmunkaidő) a felek szintén meghatározhatják a munkaszerződésben. Ennek hiányában a munkaszerződés a törvény szerinti teljes

munkaidőre (8 óra / nap) jön létre.

– A munkába lépés napját felek szabadon, akár a szerződés megkötését követő későbbi időpontban is megállapíthatják. Ilyen megállapodás hiányában a munkavégzést a munkaszerződés megkötését követő napon kell megkezdeni.

## **7. Melyek azok a feltételek, amelyekről még rendelkezhet a munkaszerződés a kötelező és az opcionális elemeken kívül?**

A munkaszerződésben a felek bármiről megállapodhatnak, sőt ha az eltérés nem tiltott, az a jogszabálytól is kedvezőbb feltételeket állapíthat meg.

Megállapodni azonban csak olyan kérdésekben érdemes, amelyek a felek valós közös akaratát tartalmazzák.

## **8. Melyek a próbaidőre vonatkozó legfontosabb szabályok?**

Próbaidő alkalmazása nem kötelező. Amennyiben azonban a

felek kívánják, a munkaviszony létesítésekor, a munkaszerződésben köthetnek ki legfeljebb 3 hónapos próbaidőt.

Amennyiben 3 hónapnál rövidebb próbaidőben állapotok meg, úgy azt egy alkalommal meghosszabbíthatják, de legfeljebb csak a munkaviszony első három hónapjára kiterjedően.

A próbaidő jelentősége, hogy annak ideje alatt mindkét fél azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt.

## 9. Melyek azok a munkafeltételek, amelyekről a munkáltatónak elegendő írásbeli tájékoztatást adnia?

A munkáltató a munkaviszony kezdetétől (illetve a közölt feltételek megváltozásától) számított 15 napon belül írásos tájékoztatást köteles adni az alábbiakról:

- a napi munkaidőről,
- az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés

gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,

- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól.

A felsorolt feltételek vonatkozásában elegendő akár a megfelelő jogszabályi rendelkezésekre, illetve a kollektív szerződés szabályai vonatkozó hivatkozással is megadni a tájékoztatást.

***Az írásbeli tájékoztatónak tartalmaznia kell továbbá azt, hogy:***

- a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
- ki jogosult gyakorolni a munkáltatói jogkört a munkavállaló felett,
- melyek a munkakörbe tartozó feladatok (munkaköri leírás)

## 10. Milyen alapvető kötelezettségek terhelik a munkáltatót a munkaviszonyban?

***A munkáltató köteles:***

- a munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a

munkaszerződés szerint foglalkoztatni és a munkabért megfizetni,

- a munkavégzés feltételeit biztosítani,

- a munkavállalónak a munkavégzés miatt felmerült indokolt költségeit megtéríteni.

### **11. Milyen alapvető kötelezettségek terhelik a munkaviszony kapcsán a munkáltatót?**

#### *A munkavállaló köteles:*

- a munkáltató által előírt helyen és időben megjelenni,

- a megjelenésétől a munkavégzés befejezéséig munkára képes állapotban lenni és maradni,

- a munkaideje alatt munkavégzésre rendelkezésre állni, munkát végezni,

- a munkáját személyesen, tőle elvárható módon, a munkáltatói utasítások szerint végezni,

- a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,

- a munkatársaival együttműködni.

A fentiekben túlmenően a munkavállaló – előzetes munkáltatói hozzájárulás nélkül – a munkájával összefüggésben másról díjazást,

illetve bármely vagyoni értékű szolgáltatást nem köthet ki és nem fogadhat el.

### **12. Mikor kötelező a munkáltatói utasítás megtagadása?**

Az utasítás végrehajtását meg kell tagadni, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

### **13. Mikor van még lehetőség a munkáltatói utasítás jogszzerű megtagadására?**

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkáltatói utasítás teljesítését, ha

- annak végrehajtása a saját életét, testi épségét, egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, illetve

- az munkaviszonyra vonatkozó szabályba (jogszabály, kollektív szerződés rendelkezésébe) ütközik

A munkavállaló az utasítás jogszzerű megtagadását követően is köteles rendelkezésre állni és a jogszzerű munkáltatói utasításokat végrehajtani.

## 14. Mikor van lehetőség a munkáltatói utasítástól való eltérésre?

A kapott munkáltatói utasítástól való eltérés akkor megengedett és jogszerű, ha ezzel a munkavállaló károsodástól óvja meg a munkáltatót és nincs mód annak értesítésére.

Ebben az esetben az utasítástól történt eltérésről haladéktalanul tájékoztatni kell a munkáltatót.

## 15. Hogyan jogosult egyoldalúan a munkáltató a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően foglalkoztatni a munkavállalót?

Az Mt. alapján a munkáltató jogosult a munkavállalót a munkaszerződésében foglaltaktól eltérő, más

- munkakörben,
- munkahelyen,
- munkáltatónál foglalkoztatni.

Erre naptári évente, összesen 44 beosztás szerinti munkanapon (azaz teljes munkaidő alkalmazá-

sa esetén 352 órában) van lehetőség.

Egyes munkavállalók [például: a várandós munkavállaló a gyermeke 3 éves koráig] azonban a munkaszerződésük szerinti munkahelyhez által meghatározott település közigazgatási területén kívül a hozzájárulásuk nélkül nem kötelezhetők munkavégzésre.

Garanciális szabály, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavállaló jogosult az ellátott munkakörre előírt alapbérre, de legalább a saját munkaköre szerinti alapbérre.

## 16. Milyen esetekben mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól?

- keresőképtelensége esetén (ekkor a társadalombiztosítási szabályok szerint illetheti meg a munkavállalót táppénz),
- egészségügyi intézményben zajló emberi reprodukciós eljárás ideje alatt,
- a kötelező orvosi vizsgálat ideje alatt (távolléti díjjal),
- a véradás ideje alatt, de legalább négy órára (távolléti díjjal),

- a szoptatási munkaidő-kedvezmény igénybevétele alatt (távolléti díjjal),
- hozzátartozó halála esetén két munkanapra (távolléti díjjal),
- általános iskolai tanulmányok folytatásának ideje alatt (távolléti díjjal),
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ideje alatt,
- bírósági vagy hatósági eljárás során való megjelenés idejére, (távolléti díjjal, de csak akkor, ha tanúként hallgatják meg),
- különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét ideje alatt.

### **17. Hogyan módosítható, illetve mely esetekben módosul kötelezően a felek között fennálló munkaszerződés?**

- A felek közös megegyezéssel bármikor módosíthatják a munkaszerződést.

Ekkor természetesen alkalmazandóak és betartandóak a munkaszerződés megkötésére irányadó formai és tartalmi szabályok.

- A munkáltató által kötelezően engedélyezendő valamely fizetés nélküli szabadság igénybevételét követően az időközben megvalósult bérfejlesztés mértékével azonos mértékű bérfejlesztésre köteles ajánlatot tenni a munkáltató .

- A várandós munkavállalónak – ennek megállapításától a gyermek egy éves koráig – amennyiben a munkaszerződése szerinti munkakörre egészségileg nem alkalmas, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani. Megfelelő munkakör hiányában a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól. Mindkét esetben legalább az eredeti munkakörhöz tartozó alapbére illeti meg a munkavállalót.

### **18. Mely esetekben szűnik meg a munkaviszony?**

- A munkaviszony megszűnik, ha
  - a munkavállaló meghal, (tekintettel a személyes munkavégzési kötelezettségre)
  - a munkaszerződésben kikötött határozott időtartam lejár,
  - a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, (amennyiben van

jogutód, akkor a munkaviszony és annak folyamatossága fennmarad)

– ha a munkáltató személyében bekövetkező változás (jogutódlás) során az átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik

Az utolsó két esetben a munkavállaló jogosult a felmondás esetén alkalmazandó munkavégzés alóli felmentési időre járó távolléti díjára, valamint a végkielégítésére is.

## **19. Hogyan szüntethető meg a munkaviszony?**

A munkaviszony kizárólag a törvényben meghatározott jogcímek egyikének alkalmazásával, kizárólag írásban szüntethető meg.

Ezek a következők:

- a felek közös megegyezése,
- a felmondás, (a munkáltató vagy a munkavállaló egyoldalú nyilatkozata által)
- az azonnali hatályú felmondás (a munkáltató vagy a munkavállaló egyoldalú nyilatkozata által).

## **20. Hogyan jogosult a munkavállaló felmondással megszüntetni a határozatlan időtartamú munkaviszonyt?**

A munkavállaló a határozatlan időtartamú munkaviszonyt bármikor jogosult indokolás nélkül, 30 nap felmondási idő közbeiktatásával felmondással megszüntetni.

## **21. Hogyan jogosult a munkavállaló felmondással megszüntetni a határozott időtartamú munkaviszonyt?**

A határozott időtartamú munkaviszonyt a munkavállaló csak akkor jogosult 30 nap felmondási idő közbeiktatásával felmondással megszüntetni, ha az indokolt felmondásában megjelöli, hogy milyen ok miatt vált lehetetlenné vagy jelentene számára aránytalan terhet a munkaviszony jövőbeni fenntartása a munkaszerződésben kikötött határozott időtartam lejártáig.

Határozott idejű munkaviszony esetén a felmondási idő legfel-

jobb a határozott időtartam lejártáig tart.

## **22. Hogyan jogosult a munkáltató felmondással megszüntetni a határozatlan időtartamú munkaviszonyt?**

Amennyiben a munkavállaló nem áll felmondási tilalom alatt, a munkáltató jogosult indokolt felmondásával a munkaviszonyt megszüntetni.

Nem kell azonban indokolni a munkáltatói felmondást, ha mun-



kavállaló a felmondás közlésekor már nyugdíjasnak minősül.

### ***A felmondás indoka***

– a munkavállaló munkaviszonya összefüggő magatartásával vagy képességével kapcsolatos ok, vagy

– a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Azon nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló, akinek esetében a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár megelőző 5 éven belül („védett kor”) kerülne sor a munkáltatói felmondásra, ez csak lényegesen szigorúbb feltételek fennállása esetén történhet meg.

## **23. Hogyan jogosult a munkáltató felmondással megszüntetni a határozott időtartamú munkaviszonyt?**

***A határozott időtartamú munkaviszonyt a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással, ha***

– a munkáltató felszámolási vagy végelszámolás hatálya alatt áll,

– a felmondást a munkavállaló valamely képességére alapított okkal indokolja,

– a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik.

Határozott idejű munkaviszony esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott időtartam lejártáig tart.

## **24. Mely esetekben áll a munkavállaló felmondási tilalom alatt?**

***A munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt***

– a várandósság ideje alatt (ha erről a munkavállaló a felmondás közlése előtt tájékoztatta a munkáltatót)

– a szülési szabadság ideje alatt,  
– gyermek gondozására igénybe vett, kötelezően engedélyezendő fizetés nélküli szabadság ideje alatt,

– az emberi reprodukciós eljárás ideje alatt, annak kezdetétől 6 hónapig (ha erről a munkavállaló a felmondás közlése előtt tájékoztatta a munkáltatót)

– a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat ideje alatt.

A felmondási tilalom fennállását a felmondás közlésekor (csoportos létszámcsökkentés esetén az előzetes tájékoztatás közlésekor) kell vizsgálni.

### **25. Hogyan alakul a felmondási idő mértéke a munkáltató felmondása esetén?**

A felmondási idő munkáltatói felmondás esetén legalább harminc nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- 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 meghosszabbodik.

A munkaviszonyban töltött időbe nem számíthatóak be a 30 napnál hosszabb, munkabérrel nem díjazott időtartamok, kivéve

- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozására annak

3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság, valamint

– a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat – legfeljebb 3 hónapos időtartamát.

A felek – a köztulajdonban álló munkáltatókat kivéve – a fentiek-től hosszabb, legfeljebb akár hat havi felmondási időt is megállapíthatnak.

### **26. Mikor kezdődik a felmondási idő a munkáltató felmondása esetén?**

A felmondási idő legkorábban a felmondást közlését követő napon kezdődik.

Amennyiben azonban a felmondás közlésére (csoportos létszámcsökkentés esetén az előzetes tájékoztatás közlésére)

– a betegség miatt keresőképtelenség időtartama (de legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év)

– a beteg gyermek ápolása miatti keresőképtelenség időtartama,

– a hozzátartozó otthoni ápolására igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama.

alatt kerül sor, akkor a felmondási idő csak a felsorolt időtartamok lejártát követő napon kezdődik.

## **27. Hogyan alakul a felmondási idő alatt a munkavégzés alóli kötelező mentesítés, a munkáltató felmondása esetén?**

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót legalább a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. (Ez esetben a töredéknapot is egész napként kell figyelembe venni.)

A munkavégzés alóli mentesítésnek – a munkavállaló kérésének megfelelően – legfeljebb két részletben köteles a munkáltató eleget tenni és arra távolléti díjat fizetni.

(A mentesítés idejére csak akkor nem jár távolléti díj, ha ezen időtartam alatt a munkavállaló munkabérre egyébként sem lenne jogosult, például keresőképtelensége okán.)

## **28. Milyen feltételek teljesülése esetén jogosult a munkavállaló a munkáltató felmondása esetén végkielégítésre?**

A végkielégítésre való jogosultság legfontosabb feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésekor legalább 3 éve, megszakítás nélkül fennálljon.

A munkaviszonyban töltött időbe nem számíthatóak be a 30 napnál hosszabb munkabérrel nem díjazott időtartamok, kivéve

- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozására annak 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság, valamint
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat – legfeljebb 3 hónapos időtartamát.

### ***Nem jár végkielégítés, ha***

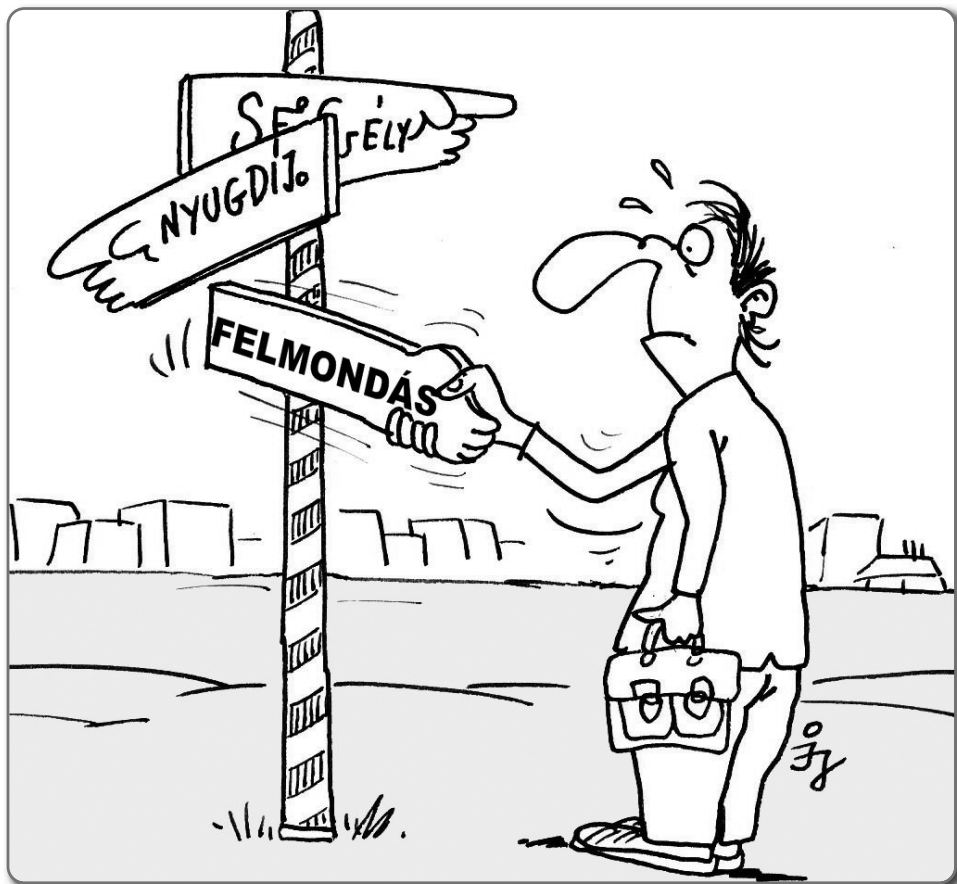
- a felmondás közlésekor a munkavállaló már nyugdíjasnak minősül,
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, illetve nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.

## 29. Milyen mértékű végkielégítésre jogosult a munkavállaló a munkáltató felmondása esetén?

### *A végkielégítés mértéke*

- legalább három év munkaviszony esetén 1 havi,
- legalább öt év munkaviszony esetén 2 havi,

- legalább tíz év munkaviszony esetén 3 havi,
  - legalább tizenöt év munkaviszony esetén 4 havi,
  - legalább húsz év munkaviszony esetén 5 havi,
  - legalább huszonöt év munkaviszony esetén 6 havi távolléti díj összege.
- Amennyiben a munkáltatói felmondásra a munkavállalóra irány-



adó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti 5 évben kerül sor, a végkielégítés mértéke

- legalább három év munkaviszony esetén további 1 havi,
- legalább tíz év munkaviszony esetén további 2 havi,
- legalább húsz év munkaviszony esetén további 3 havi távolléti díj összegével emelkedik.

### 30. Hogyan alkalmazhat a munkáltató azonnali hatályú felmondást a határozott idejű munkaviszony megszüntetése érdekében?

A munkáltató jogosult azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül megszüntetni a határozott idejű munkaviszonyt.

Ez esetben a munkavállalót megilleti a határozott időtartam-



ból még hátralévő időtartamra járó, de legfeljebb 12 havi távolléti díja.

### **31. Hogyan szüntethető meg a munkaviszony azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt?**

A próbaidő alatt akár a munkavállaló, akár a munkáltató azonnali hatályú felmondással, indokolás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt.

### **32. Hogyan szüntethető meg a munkaviszony általában azonnali hatályú felmondással?**

Akár a munkavállaló, akár a munkáltató jogosult a munkaviszonyt az Mt. 78.§-a szerint azonnali hatályú felmondással megszüntetni, ha a másik fél

1.

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét
- szándékosan vagy súlyos gondatlanságból

- jelentős mértékben megszegi.

2. egyébként olyan magatartást

tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlására az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül van lehetőség.

Erre azonban csak az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül (bűncselekmény esetén a büntethetőség elévüléséig, azaz a kiszabható büntetési tétel felső határának megfelelő időtartam leteltéig) van lehetőség, függetlenül a tudomásszerzés időpontjától.

A munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén, amennyiben az jogszerűnek minősül, a munkáltató köteles a munkavállaló végkielégítését, és a felmondási idő esetén alkalmazandó munkavégzés alóli mentesítés idejére járó díjazást megfizetni.

### **33. Milyen kötelezettségei vannak a munkavállalónak a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén?**

A munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor (megszüntetése-

kor) köteles a munkakörét az arra a munkáltató által előírt rendben és az arra kijelölt átvevőnek átadni és a munkáltatóval elszámolni.

### **34. Milyen kötelezettségei vannak a munkáltatónak a munkaviszony megszűnése (megszüntetése) esetén?**

A munkáltató köteles felmondás esetén az utolsó munkában töltött naptól, egyébként a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon kifizetni a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságait, valamint az előírt igazolásokat kiadni.

A munkavállaló – ha legalább egy évig munkaviszonyban állt – a munkaviszony megszűnésekor (megszüntetésekor) és attól számított egy éven belül írásban értékelést kérhet a munkájáról. A kiadott értékelés módosítását a munkavállaló jogosult a bíróságtól kérni, amennyiben az abban foglaltakat vitatja.

### **35. Milyen következménnyel jár, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt?**

A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott, a munkavállaló által igazolt kár összegét.

Elmaradt jövedelem címén azonban a kártérítés összege nem lehet több mint a munkavállaló 12 havi távolléti díja.

A munkavállalót megilleti a végkielégítése is, ha a munkaviszonya nem felmondással szűnt meg vagy a munkáltatói felmondás indokára tekintettel nem részesült végkielégítésben.

Az igazolt kár és a végkielégítés helyett a munkavállaló követelheti átalányként a felmondási időre járó távolléti díjának megfelelő összeget is.

*Az ismertetett anyagi jellegű következményeken túlmenően a munkavállaló csak akkor kérheti a munkaviszonya helyreállítását, ha*

– a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,

– a munkáltatói felmondás felmondási tilalomba ütközött,

– a munkáltató a munkajogi védelmét élvező megjelölt szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát szüntette meg felmondással a szakszervezet előzetes egyetértése nélkül,

– a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

– a munkavállaló sikeresen támadta meg az általa korábban megkötött közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetését.

**36. Milyen következménnyel jár, ha a munkavállaló jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt?**



Amennyiben a munkavállaló a határozatlan időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, akkor köteles a 30 napos felmondási idejére számított távolléti díját a munkáltatónak megfizetni.

Ha a munkavállaló a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, akkor az abból még hátralevő időtartamra járó, de legfeljebb 3 havi távolléti díját köteles a munkáltatónak megfizetni.

A munkáltató jogosult az ezt meghaladó kára érvényesítésére is, de ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló 12 havi távolléti díját.

Lényeges, hogy a munkavállalói jogellenes munkaviszony megszüntetés egyik külön nevesített esete, ha a munkavállaló nem adja át az előírt rendben a munkakörét a munkaviszony megszűntetésekor.

## MUNKAIDŐ – PIHENŐIDŐ

### 37. Mikor minősül a munkakör készenléti jellegűnek?

A munkakör akkor minősül készenléti jellegűnek, ha a feladat jellege alapján

- hosszabb időszak alatt vizsgálva a munkavállaló a munkaideje legalább harmadában munkavégzés nélkül csak rendelkezésre áll vagy

- a munkavégzés a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

### 38. Mennyi az alkalmazandó a napi munkaidő mértéke?

A napi munkaidő mértéke főszabályként 8 óra.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodásával a napi munkaidő mértéke legfeljebb 12 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el.

Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása – kivéve a köztulajdonban álló munkáltatókat – a napi 8 órás mértéktől rövidebb (de a társadalombiztosítási szabályok miatt legalább 7,2 órás) teljes napi munkaidőt állapíthat meg.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodása az adott munkakörre az általános 8 órás napi munkaidő mértéknél rövidebb munkaidőt (részmunkaidőt) is megállapíthat.

### **39. Milyen hosszúságú munkaidőkeret vezethető be?**

A munkáltató jogosult a teljesítendő munkaidőt munkaidőkeretben megállapítani.

A munkaidő-keret alatt teljesítendő munkaidő összegét a munkaidő-keret időszakára vonatkozóan az általános munkarend szerinti munkanapokra – ide nem értve az e napokra eső munkaszüneti napokat – jutó munkaidőt kell figyelembe venni.

#### ***A munkaidő-keret időtartama:***

– legfeljebb 4 hónap vagy 16 hét,

– megszakítás nélküli, többműszakos, vagy idényjellegű tevékenység esetében, illetve készenléti jellegű munkakörben legfeljebb 6 hónap vagy 26 hét,

– kollektív szerződés alapján, ha ezt a munkaszervezés indokolja legfeljebb 12 hónap vagy 52 hét lehet.

### **40. Milyen szabályok irányadók a munkaidő-beosztásra?**

Az alkalmazandó munkaidőt és a munkaidő-beosztását a munkáltató határozhatja meg.

Az általános munkarendben a munkaidőt 5 napra, hétfőtől péntekig kell beosztani.

Munkaidő-keret alkalmazása esetén – a vasárnapi és a munkaszüneti napokra vonatkozó szabályok betartásával – a munkaidő a hét bármely napjára, illetve az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható.

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre kell meghatározni. Beosztás közlésének hiányában az

utoljára közölt munkaidő-beosztás az alkalmazandó.

Az adott napra kiadott beosztás legalább négy nappal korábban még módosítható, ha a munkáltató működésében előre nem látható körülmény merül fel, ami ezt indokolja.

#### **41. Mekkora lehet a beosztás szerinti munkaidő minimuma, illetve maximuma?**

A beosztás szerinti napi rendes munkaidő – a részmunkaidő kivételével – napi 4 óránál kevesebb nem lehet.

A beosztás szerinti napi rendes munkaidő napi 12 óránál, heti munkaidő 48 óránál több nem lehet.

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott, egyéni megállapodással legfeljebb napi 12 óra munkaidő-mértékig megemelt munkaidejű munkavállaló napi 24 óra, heti 72 óra rendes munkaidő-re osztható be.

Ennek feltétele, hogy a munkavállaló írásbeli megállapodással előzetesen vállalja a napi 12 órán felüli munkaidő elrendelését.

Ezt a hozzájárulást tartalmazó megállapodást a munkavállaló külön is jogosult felmondani.

#### **42. Hogyan alkalmazható osztott munkaidő?**

Főszabályként csak a felek megállapodásával alkalmazható osztott munkaidő. Ez alapján a napi rendes munkaidő legfeljebb 2 részletben osztható be, a két munkaidő-részlet között legalább 2 óra pihenőidő közbeiktatásával.

#### **43. Kinek számára osztható be rendes munkaidő vasárnapra?**

*Vasárnapra rendes munkaidő beosztható az alábbiak szerint foglalkoztatott munkavállalónak:*

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben dolgozónak,
- az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatottnak,
- a megszakítás nélküli tevékenység keretében foglalkoztatottnak,
- a több műszakos tevékenység keretében foglalkoztatottnak, (va-

sárnap pótélék megfizetése mellett)

- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatottnak, (vasárnapi pótélék megfizetése mellett)

- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben foglalkoztatottnak,

- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

- külföldön történő munkavégzés során, valamint

- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatottnak (vasárnapi pótélék megfizetése mellett).

#### 44. Kinek a számára osztható be rendes munkaidő munkaszüneti napra?

Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1.,

pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

A munkaszüneti napokra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a vasárnapra eső munkaszüneti nap, valamint a húsvétvasárnap és a pünkösdvasárnap esetében is.

***Munkaszüneti napon rendes munkaidő beosztható a munkavállalónak, akit az alábbiak szerint foglalkoztatnak:***

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben dolgozónak,

- az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatottnak,

- a megszakítás nélküli tevékenység keretében foglalkoztatottnak,

- társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,

- külföldön történő munkavégzés során.

#### 45. Hogyan kell a munkaközi szünetet biztosítani?

Ha a beosztás szerinti munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő

- a hat órát meghaladja: a munkaközi szünet 20 perc,

- a kilenc órát meghaladja a munkaközi szünet további 25 (azaz összesen 45) perc

A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés a fentiektől eltérően legfeljebb 60 perc munkaközi szünetet írhat elő.

A munkavállalót megillető munkaközi szünetből 20 percet legalább 3, legfeljebb 6 óra munkavégzést követően ki kell adni.



## **46. Legalább milyen mértékű napi pihenőidőt kell biztosítani két munkanap között?**

A munkavállalónak a napi munka befejezését követően a másnapi munkakezdésig legalább 11 óra megszakítás nélküli napi pihenőidőt kell biztosítani.

A fentiektől eltérően elegendő legalább 8 (nyári időszámításra történő átálláskor legalább 7) óra napi pihenőidő biztosítása is, ha a munkavállalót

- osztott munkaidőben,
  - a megszakítás nélküli,
  - több műszakos,
  - idényjellegű tevékenység keretében,
  - készenléti jellegű munkakörben
- foglalkoztatják.

## **47. Milyen mértékű heti pihenőidő illeti meg a munkavállalót?**

A munkavállalót hetente két pihenőnap illeti meg.

Amennyiben a munkáltató egyenlőtlen a munkaidő-beosztást alkalmaz, ehhez kapcsolódóan a pihenőnapok is beosztható-

ak egyenlőtlenül. Ez esetben azonban hat munkanap után egy pihenőnap kiadása kötelező, kivéve a megszakítás nélküli, többműszakos és az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót.

További feltétel, hogy havonta egy pihenőnapot mindenképpen vasárnap kell kiadni.

Pihenőnapok helyett biztosítható hetente legalább 48 óra megszakítás nélküli pihenőidő is, melyet havonta egyszer szintén egy teljes vasárnapot magában foglalóan kell kiadni.

Ha a munkáltató munkaidő-keretben egyenlőtlen munkaidő-beosztást alkalmaz, akkor a heti pihenőidő mértéke lecsökkenthető adott héten legalább 40 óra megszakítás nélküli, egy naptári napot magában foglaló pihenőidőre.

Ez esetben is a munkaidő-keret alatt heti átlagban ki kell adni a 48 órás pihenőidőket.

## 48. Mi minősül rendkívüli munkaidőnek?

### *Rendkívüli időnek minősül:*

- a közölt munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő,
- a munkaidő-kereten felül teljesített munkaidő,
- az ügylet teljes időtartama.

Naptári évente 250 (kollektív szerződés alapján legfeljebb 300) óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, aminek a munkavállaló kérése esetén írásban kell meg történnie.

(Ez a mennyiség részmunkaidő, év közben kezdődött vagy határozott időtartamú munkaviszony esetén időarányosan határozandó meg.)

### *Nem korlátozott azonban a rendkívüli munkaidő elrendelése*

- baleset,
- elemi csapás,
- súlyos kár,
- az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése vagy elhárítása érdekében.

## 49. Melyek a készenlétre, illetve az ügyletre vonatkozó legfontosabb szabályok?

Készenlét esetén a munkavállaló a saját maga által megjelölt, elérhető helyen történő, míg ügylet esetén a munkáltató által megjelölt helyen történő rendelkezésre állásra köteles.

A rendelkezésre állás alatt a munkavállaló köteles munkára képes állapotban lenni és munkáltatói utasítás esetén munkát végezni.

A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Attól azonban a munkáltató legalább négy nappal jogosult eltérni, ha a működésében olyan előre nem látható körülmény merül fel, ami ezt indokolja.

Az elrendelt ügylet teljes időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.

A készenlét havi 168 óra mennyiségben rendelhető el, amelyet hosszabb munkaidőkeret alkalmazása esetén havi átlagban kell figyelembe venni.

## 50. Hogyan jogosult a munkavállaló szabadságra?

A szabadságra való jogosultság, illetve annak igénybevételének jogszabályi feltételei jelentősen megváltoztak.

A munkavállalónak minden naptári évben 20 munkanap alapszabadság jár, amelyet különböző pótszabadságok egészíthetnek ki.

A szabadság azonban elsősorban a munkában töltött időre jár, illetve néhány egyéb olyan időtartam esetében is, amelyet a törvény elismer munkába töltött időnek.

Így szabadságra jogosító idő – többek között – a szabadság, a szülési szabadság időtartama is.

A gyermek gondozására annak 3 éves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság esetén azonban csak annak első hat hónapja, míg egy naptári évben legfeljebb 30 nap keresőképtelen betegállomány időtartama jogosít szabadságra.

Azon időtartamok naptári napjait, amelyek nem jogosítanak szabadságra, a naptári év napjainak számából le kell vonni és a

szabadság csak időarányosan illeti meg a munkavállalót.

Példa:

Amennyiben a munkavállaló a naptári évben 52 napig volt keresőképtelen, akkor a szabadság időarányosan 313 napra, tehát az éves mérték csak közel 86%-ában illeti meg a munkavállalót.

Az év közben kezdődő vagy megszűnő munkaviszony esetén is időarányosan jár a szabadság.

(Kerekítés esetén azonban a fél napot elérő szabadság egész munkanapot jelent.)

## 51. Milyen pótszabadságok illethetik meg a munkavállalót?

### 1. életkor alapján járó pótszabadság

A munkavállalót életkora alapján növekvő mértékű pótszabadság illeti meg, attól az évtől, amelyben az adott életkort betölti.

- A 25. életévtől egy,
- a 28. életévtől kettő,
- a 31. életévtől három,
- a 33. életévtől négy,
- a 35. életévtől öt,
- a 37. életévtől hat,

- a 39. életévtől hét,
- a 41. életévtől nyolc,
- a 43. életévtől kilenc,
- a 45. életévtől tíz munkanap pótszabadság jár.

### **2. a gyermek után járó pótszabadság**

A gyermek születésének évétől a 16. életévének betöltésének évéig jár. Egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, három vagy több gyermek után összesen hét munkanap illeti meg a munkavállalót.

Fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő e pótszabadság mértéke.

### **3. egyéb pótszabadságok**

Naptári évente öt munkanap pótszabadság jár továbbá

- a 18. életévét be nem töltött munkavállalónak,
- az állandó jelleggel föld alatt dolgozó munkavállalónak,
- az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen dolgozó munkavállalónak,
- az 50%-ot elérő egészségkárosodással dolgozó munkavállalónak,
- a fogyatékosági támogatásra jogosult munkavállalónak,

– a vakok személyi járadékára jogosult munkavállalónak.

Fontos tudni, hogy az egyes pótszabadságok egymástól függetlenül, külön – külön is megilletik a munkavállalót!

## **52. Mennyi szabadság igénybevételeéről dönthet a munkavállaló?**

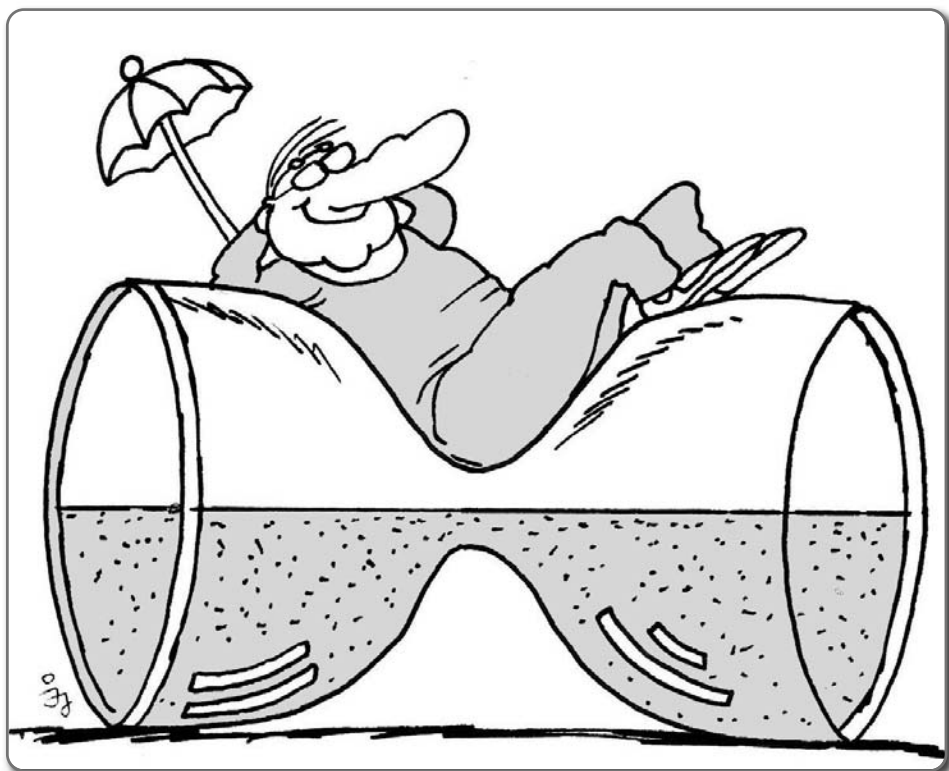
A munkavállaló az őt megillető szabadságból évente legfeljebb két részletben, hét munkanappal maga jogosult rendelkezni.

Az erre vonatkozó igényt a szabadság kezdete előtt legalább 15 nappal korábban kell bejelenteni a munkáltatónak. Ez esetben a munkáltató köteles ezt a hét munkanapot az igénynek megfelelően biztosítani.

## **53. Milyen szabályok irányadóak a munkáltató általi szabadságkiadásra?**

A munkavállaló rendelkezési joga alatt álló hét munkanapon felüli szabadságot a munkáltató adja ki, a következők figyelembevételével:

- a szabadság kiadása által nap-



tári évente egyszer legalább 14 egybefüggő naptári nap időtartamra mentesülnie kell a munkavállalónak a munkavégzési kötelezettség alól (ettől a szabálytól külön megállapodással eltérhetnek a felek)

- a szabadság kiadását a munkáltatónak is annak kezdete előtt legalább 15 nappal közölnie kell a munkavállalóval

A szabadságot a munkáltatónak ki kell adnia, a ki nem adott szabadság pénzbeli megváltására

csak akkor van jogszerűen lehetőség, ha munkaviszony megszűnik.

A szabadságot a munkáltató köteles az adott évben kiadni.

Amennyiben ennek nem tesz eleget, akkor munkaügyi bírságra számíthat.

A tárgyévet követően a szabadság kiadására kizárólag a következő esetekben van mód:

- ha a munkavállaló oldalán felmerülő ok (gyermek otthoni gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság, keresőképtelen

betegség stb.) miatt nem lehetett azt kiadni.

Miután a kiadás akadályá megszünik, a munkáltató 60 napon belül köteles kiadni a szabadságot.

- ha a munkaviszony októberben, vagy később kezdődött, akkor a következő év március 31-ig van mód a törtévre járó szabadság kiadására,

- ha a szabadság kiadása év végén elkezdődik, akkor egybefüggően legfeljebb 5 munkanap kiadása történhet a következő év elején,

- ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodik abban, hogy az életkor alapján járó pótszabadságot a munkáltató a tárgyévet követő év végéig adja ki,

- ha kollektív szerződés rendelkezik arról, hogy az összes szabadság egynegyedét a tárgyévet követő év márciusának végéig adja ki a munkáltató.

Lényeges körülmény, hogy a munkáltató jogosult a már közölt szabadság időpontját módosítani és a már megkezdett szabadságot is megszakítani és a munkavállaló

számára munkavégzést elrendelni.

Ilyen esetekben azonban a munkáltató köteles a módosításból vagy a megszakításból eredő károkat és költségeket a munkavállalónak megtéríteni.

A szabadság megszakítását követően az utazással és munkával töltött idő már nem számít bele a szabadság idejébe.

A szabadság kiadásával a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettség alól, így azt a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

Amennyiben a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerint dolgozik, akkor a szabadság kiadható úgy is, hogy a munkavállaló a beosztása szerinti munkaidőről, azaz éppen annyi óráról mentesül szabadság címén, amennyit aznap dolgozna.

## 54. Milyen feltételekkel jogosult a munkavállaló betegszabadság igénybevételére?

A munkavállalót naptári évente 15 munkanap betegszabadság

illeti meg, ha betegség miatt keresőképtelenné válik.

(Ez alól csak az üzemi baleset, foglalkozási betegség, illetve veszélyeztetett terhesség miatti keresőképtelenség kivétel, ezen esetekben ugyanis azonnal táppénzes állományba kerülhet a munkavállaló.)

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a 15 munkanap időarányos részére áll fenn jogosultság.

A betegszabadság 15 munkanapjára, illetve egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén az ennek megfelelő munkaórák számára a munkavállaló a távolléti díja 70%-ára jogosult, amelyet a munkáltató fizet meg.

### 55. Milyen szabályok vonatkoznak a szülési szabadság igénybevételére?

Az anyát 24 hét szülési szabadság illeti meg, amely kiadását – lehetőség szerint – a szülés várható időpontja előtt két héttel kell megkezdeni.

A szülési szabadság időtartamára a társadalombiztosítási szabá-

lyok szerint terhességi gyermekágyi segély jár.

### 56. Hogyan vehet igénybe a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot?

*A fizetés nélküli szabadságok két csoportba sorolhatóak:*

Egyes fizetés nélküli szabadságokat a törvényi feltételek teljesülése esetén köteles engedélyezni a munkáltató.

– A munkavállaló a gyermeke 3. életéve betöltéséig, annak gondozása érdekében az általa megjelölt időpontban fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe.

Ennek időtartamára a társadalombiztosítási szabályok szerinti Gyermekgondozási Díj (GYED) vagy családtámogatási ellátásként Gyermekgondozási Segély (GYES) illeti meg.

(Ezt a fizetés nélküli szabadságot bármelyik, sőt akár mindkét szülő egyszerre is jogosult igénybe venni. Utóbbi esetben azonban csak az anyát illeti meg a felmondási védelem.)

– A munkavállaló gyermeke 10. életéve betöltéséig, annak sze-

mélyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadságra jogosult, ha részére GYES-t folyósítanak.

– A munkavállalót hozzátartozója tartós, 30 napot meghaladó személyes ápolása érdekében legfeljebb 2 év fizetés nélküli szabadság illeti meg. Ezt a jogosultságot a kezelőorvos igazolja.

– A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg, ha önkéntes tartalékos katonai szolgálatot teljesít.

A kötelezően engedélyezendő fizetés nélküli szabadságok igénybevételét a munkavállaló köteles legalább 15 nappal korábban írásban bejelenteni.

A munkavállaló jogosult az általa megjelölt, de legkorábban a bejelentésétől számított 30. napon a fizetés nélküli szabadság igénybevételét megszüntetni, e naptól beáll a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége.

(A határidők nem alkalmazandók az önkéntes tartalékos katonai szolgálat kapcsán igénybe vett fizetés nélküli szabadságra.)

A kötelezően engedélyezendő fizetés nélküli szabadságok között

fel nem sorolt, bármely egyéb okra alapított igény engedélyezése a munkáltató döntési jogkörébe tartozik.

## **57. Milyen szabályok vonatkoznak az alpbér megállapítására?**

Az alpbér – amelyet időbérként kell megállapítani – a munkaszerződés kötelező eleme, amely nem lehet kevesebb a kötelező legkisebb munkabérnél (minimálbérnél).

2014-ben a teljes munkaidőben (napi 8 órában) foglalkoztatott munkavállaló részére a minimálbér összege

havibér esetén: 101 500 forint,  
hetibér esetén 23 360 forint,  
napibér esetén 4670 forint,  
órabér esetén 584 forint.

A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben, teljes munkaidőben (napi 8 órában) foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma

havibér esetén 118 000 forint,  
hetibér esetén 27 160 forint,

napibér esetén 5430 forint,  
órabér esetén 679 forint.

### 58. Az alapbérén felül milyen bérpótlékokra lehet jogosult a munkavállaló?

A bérpótlék a munkavállaló a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.

A bérpótlék számításának alapja a munkavállaló egy órára jutó alapbére, amelyet teljes munkaidős foglalkoztatás esetén a havi alapbér 174 órával történő osztásával kell megállapítani.

#### VASÁRNAPI BÉRPÓTLÉK:

A munkabérén felül 50%-os mértékű vasárnapi bérpótlékra jogosult a munkavállaló, ha vasárnap a munkavégzés többműszakos tevékenység keretében, vagy készenléti jellegű munkakörben vagy kereskedelmi tevékenység során történik.

#### MUNKASZÜNETI NAPI BÉRPÓTLÉK:

A munkabérén felül 100%-os mértékű bérpótlékra jogosult a munkavállaló, ha munkaszüneti napon, valamint húsvét-, illetve pünkösdvasárnap végez munkát.

#### MŰSZAKPÓTLÉK:

30%-os műszakpótlék jár a 18 és 06 óra közötti időszakban végzett munka után, ha a beosztás szerinti munkaidő kezdete rendszeresen változik.

Ez azt jelenti, hogy havonta legalább a munkanapok harmadában más a munkaidő kezdetének időpontja és a legkorábbi és a legkésőbbi kezdés között legalább négy óra eltérésnek kell lennie.

#### ÉJSZAKAI PÓTLÉK:

A 30%-os műszakpótlékra nem jogosult munkavállalót 15 %-os éjszakai pótlék illeti meg a 22 és 06 óra közötti időszakban végzett munkája esetén.

#### A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

##### ELLENÉRTÉKE:

A rendkívüli munkavégzést elsősorban pénzben kell megváltani, 50%-os mértékű bérpótlékkal.

A bérpótlék helyett szabadidővel (azaz a rendkívüli munkavégzéssel azon időtartamú, alapbérrel díjazott munkavégzés alóli mentesüléssel) csak a felek megállapodása, vagy például kollektív szerződés rendelkezése alapján lehet a rendkívüli munkavégzést megváltani.

A heti pihenőnapon (heti pihenőidőben), illetve munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkavégzés esetén a bérpótlék 100%, kivéve, ha a munkáltató döntése alapján másik pihenőnapot (pihenőidőt) biztosít. Utóbbi esetben a pótlék mértéke 50%.

A rendelkezésre állás esetén járó bérpótlék:

Készenlét teljesítése esetén 20%-os, ügyelet ellátása esetén 40%-os bérpótlékra jogosult a munkavállaló.

## 59. Hogyan illeti meg díjazás a munkavállalót akkor, ha a munkáltató nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének?

Ha a munkáltató nem tud eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének, akkor a kiesett munkaidőre (az állásidőre) a munkavállalót időarányosan az alapbére megilleti, kivéve, ha a munkáltató valamely elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni a kötelezettségének.

Amennyiben a munkavállaló a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra is jogosult lett volna, akkor a kiesett időre az alapbérén felül a bérpótlék is megilleti.

## VÉDŐFELSZERELÉS-FORMATERVEK



**Kiadja és terjeszti:**

A Vasutasok Szakszervezete; [www.vsz.hu](http://www.vsz.hu);

E-mail: [vsz@t-online.hu](mailto:vsz@t-online.hu)

**Felelős kiadó:**

Papp Zoltán

a Vasutasok Szakszervezete elnöke

**Írta, szerkesztette:**

dr. Nemeskéri-Kutlán Endre

**Főszerkesztő:**

Bodnár József

E-mail: [bodnar@vsz.hu](mailto:bodnar@vsz.hu)

a Vasutasok Szakszervezete alelnöke

**Művészeti vezető:**

Károlyi Marianna

**Karikatúrák:**

Izsák Jenő

**Szerkesztőség:**

1023 Budapest, Ürömi u. 8;

Központi telefonszámok: 06 (1) 326-1616, 06 (1) 326-1622

**Nyomdai előkészítés, illusztrációk**

**nyomás:**

Filmhíradó Mozgóképműhely és Reklám Kft.

Tel.: 06/70-315-7815,

E-mail: [kapcsolat@filmhirado.com](mailto:kapcsolat@filmhirado.com); [www.impactmedia.hu](http://www.impactmedia.hu)

**A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.**