



SZÉCHENYI TERV

OKTATÁSI ANYAG (TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042)

DR. VÁRKONYI PÉTER:

MUNKAJOGI ISMERETEK – AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE BEVEZETÉSÉNEK TAPASZTALATAI

2014.



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projektek az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósulnak meg.

MUNKAJOGI ISMERETEK

I. Alapvető jogi fogalmak

1. A jog fogalma

A jog kialakulása az állam és a magántulajdon megjelenéséhez köthető. Ideológiai eszköz az uralkodó osztályok kezében tulajdon védelme érdekében.

A jog a társadalom magatartási szabályainak egyike, amelyet a jogalkotásra feljogosított valamely szerv (pl. Országgyűlés) vagy személy (pl. miniszter) hoz létre

Írásban jelenik, általános és mindenkre kötelező. Érvényesülése kikényszeríthető (pl rendőrség, börtönök, igazságszolgáltatás útján). A jog általában az emberek jogkövető magatartása alapján érvényesül.

2. Jogrend

Egy adott ország, terület jogszabályainak és joggyakorlatának összessége

- a) kontinentális jog
- b) angolszász jog
- c) iszlám jog
- d) Európai Unió joga

3. Jogág

A jogág az azonos társadalmi viszonyokat szabályozó jogszabályok egységes rendszere, homogén, összetartozó jogszabályok

A) Anyagi jogágak (példák)

- polgári jog
- közigazgatási jog
- büntető jog
- munkajog
- gazdasági jog
- agrárjog
- családjog
- világűrjog

B) Eljárási jogágak

- közigazgatási eljárás jog
- polgári eljárásjog
- büntető eljárásjog

II. A munkajog alapjai

1. A munkajog fogalma

A munkajog a munkaviszonyra vonatkozó szabályok összessége. A munkajog meghatározza a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, így különösen a munkaviszony létesítésének, módosításának és megszüntetésének szabályait, valamint a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek közötti kapcsolatokat

2. A munkaviszony szabályozása, jogforrások

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), mint munkajogi kódex szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket, valamint a kollektív munkajogi szabályokat.

Ebben a felosztásban az individuális munkajog a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaviszony szabályait jelenti, a kollektív munkajog pedig a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek közötti kapcsolatrendszer normáit tartalmazza.

Az Mt. mellett további törvények rendelkeznek a munkaviszonyt érintő kérdésekről. A jelentősebb jogszabályok a következők:

- *A munkavédelemről szóló 1993.XCIII.tv. (Mvt.)*
- *A sztrájkokról szóló 1989.évi VII.tv (Sztv.)*
- *A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996.évi LXXV.tv (Met.)*
- *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.tv. (Ebkvtv.)*

A Munka Törvénykönyve „munkaviszonyra vonatkozó szabálynak” nevezi a jogszabályt, a kollektív szerződést és az üzemi megállapodást, valamint a kollektív érdekvitában eljáró egyeztető bizottság felekre nézve kötelező határozatát.

Sajátosan alakul az Mt. és a kollektív megállapodások jogi kapcsolata egymással.

A főszabály szerint a kollektív szerződésben mind a munkavállaló, mind a munkáltató hátrányára el lehet térni a törvényi rendelkezésektől. Tilos az eltérés az ún. kógens szabályoktól. Így például a Kollektív Szerződés nem térhet el az üzemi tanácsokra vonatkozó szabályoktól.

Egyes törvényi szabályoktól pedig csak a munkavállaló javára lehet eltérni a kollektív szerződésben (pl munkavállaló kárfelelőssége)

További korlátot jelent, hogy a kollektív szerződésben a munkavállaló hátrányára csak meghatározott korlátok mellett lehet eltérni a törvénytől (pl. rendkívüli munkavégzés évi 300 óra lehet)

3. A munkajog alapelvei

Az alapelvek segítik a jogalkalmazót a jogszabályok egységes értelmezésében és alkalmazásában.

a) Együttműködési kötelezettség

Terheli: munkáltatót, munkavállalót, szakszervezetet és az üzemi tanácsot a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során.

b) Jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye

Egymás méltányos érdekeit figyelembe véve kell eljárni, a másik felet tájékoztatni kell az őt érintő lényeges kérdésekről

c) Rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye

A jog gyakorlása megfelel a törvény céljának. Rendeltetés ellenes a joggyakorlás, ha az a másik fél zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására vagy jogos érdekének csorbítására irányul. Az Polgári Törvénykönyv elfogadásával ez az alapelv a joggal való visszaélés tilalmaként került deklarálásra az Mt-ben.

Pl. A munkáltató visszaél az alkohol-ellenőrzési jogával, így személyes bosszúból naponta többször ismétli a vizsgálatot

d) Egyenlő bánásmód követelménye

A munkaviszonnyal összefüggésben nem lehet indokolatlan különbséget tenni a munkavállalók között, így különösen nemük, származásuk, nemzetiségük, vallásuk, politikai meggyőződésük, szakszervezeti tagságuk, családi állapotuk, életkoruk, fogyatékos állapotuk stb szerint. Csak a munka természetéből eredő, objektív ismérveken nyugvó, indokolható megkülönböztetés megengedett

e) Méltányos mérlegelés követelménye

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

Pl: Kíszermekeit egyedül nevelő anyának rendszeres éjszakai rendkívüli munka elrendelése

Az aránytalanság megítélésénél figyelembe kell venni a munkavállaló családi és személyi körülményeit, egészségi állapotát.

4. Jognyilatkozatok

4.1. A jognyilatkozat fogalma.

Jognyilatkozatnak minősül a munkaviszony alanyainak a munkaviszonnyal kapcsolatos, joghatás kiváltására irányuló szóbeli, írásbeli vagy ráutaló magatartással tett akaratnyilatkozata, amely valamilyen joghatás, jogi eredmény kiváltására irányul.

Típusai:

- a) megállapodás
- b) egyoldalú jognyilatkozat
- c) kötelezettségvállalás
- d) munkáltatói szabályzat és munkahelyi gyakorlat (szokásjog)

A **megállapodás** olyan kétoldalú jognyilatkozat, amely a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.

Pl: munkaszerződés, tanulmányi szerződés, kollektív szerződés

Az **egyoldalú jognyilatkozat** a címzettel való közléssel válik hatályossá, és csak a címzett egyetértésével módosítható vagy vonható vissza.

Pl. felmondás, utasítás

A **kötelezettségvállalás** esetén kötelezettség keletkezik a vállalás teljesítésére, ezért az csak a jogosult terhére módosítható vagy mondható fel azonnali hatállyal, feltéve, hogy a jognyilatkozatot tevő körülményeiben a közlést követően olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna.

Pl. A munkáltató vállalja munkavállalói felé, hogy évente kirándulást szervez részükre Ciprus szigetére. Amennyiben a munkáltató anyai helyzete megrendül és a kirándulás költségei meghaladnák a lehetőségeket, ezt a vállalását azonnali hatállyal felmondhatja.

A **munkáltatói szabályzatban** a munkáltató egyoldalúan rendelkezik a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdésekről. Így például szervezeti és működési szabályzatban határozhatja meg a munkarendet, jutalmazási és premizálási szabályokat. A szabályzat akkor minősül közöltnek, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik

Pl. falújságon, intraneten

A **munkahelyi gyakorlat** olyan kialakult és általánosan elfogadott szokás, amely rendszeresen ismétlődik, a munkáltató megköveteli teljesítését és a munkavállalók eleget tesznek ennek

Pl. A munkahelyi vezetőnél a munkavállalók minden reggel munka-megbeszélésen vesznek részt

Az Mt. általános szabálya szerint a jognyilatkozatot **alaki kötöttség nélkül** lehet megtenni, kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelezővé teszi (*pl. munkaszerződés*) vagy a munkavállaló kéri a jognyilatkozat írásba foglalását.

Írásbelinek minősül az a jognyilatkozat is, amelyet elektronikus dokumentumban (e-mail, fax) közölnek, feltéve, hogy alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozó személyének és a nyilatkozat megtetele időpontjának azonosítására.

A munkáltató az egyoldalú jognyilatkozatát **köteles megindokolni**, ha a törvény ezt kifejezetten előírja (*pl. felmondás, hátrányos jogkövetkezmény*), továbbá tájékoztatni kell a munkavállalót a **jogorvoslat** módjáról és határidejéről.

Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, illetve az e-mail hozzáférhetővé válik. Amennyiben az átvételt a címzett megtagadja vagy szándékosan megakadályozza, a közlés hatályos, de erről célszerű jegyzőkönyvet felvenni.

Amennyiben a címzett munkavállaló munkahelyétől távol van (pl. beteg) az iratot célszerű részére postai úton tértivevénnyel kézbesíteni. Ha az átvételt megtagadja vagy az megghiúsul, a kézbesítés megkísérlésének napján kell kézbesítettnek tekinteni, egyéb esetekben pedig az eredménytelen kézbesítési kísérlet napján, valamint az értesítés elhelyezésének napját követő 5 munkanapon.

4.2. A jognyilatkozatok érvénytelensége

A jognyilatkozat érvényessége azt jelenti, hogy alkalmas a célzott joghatás kiváltására, mert megfelel a jogszabályi követelményeknek.

Az érvénytelenség két fajtája a semmisség és a megtámadhatóság.

A) Semmisség

Feltétlen érvénytelenséget eredményez, nem függ további eljárástól. Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy annak megkerülésével jött létre vagy nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.

A semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, azt a bíróság hivatalból észleli

Pl. Semmis az a megállapodás, amely szerint a jegyvizsgáló vállalja, hogy az utasnak okozott károkért helytállni tartozik.

B) Megtámadhatóság

Feltételes érvénytelenséget jelent, mert az érvénytelenség megállapításának feltétele a jognyilatkozat sikeres megtámadása.

A megtámadhatóság esetei:

➤ Tévedés:

A megállapodást kötő fél valamely lényeges körülmény tekintetében tévedésben volt, feltéve, hogy ha tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést.

Pl: Lényeges körülményben való tévedés lehet, ha a felek egyaránt rosszul ismerik a minimálbérre vonatkozó rendelkezéseket, és ennél alacsonyabb alapbérben állapodnak meg.

➤ Megtévesztés

A megtévesztés hatására kötött megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél szándékos magatartásával tévedésbe ejt vagy tévedésben tart.

Pl. A nyelvtanári állásra jelentkező pályázó hamis nyelvvizsga bizonyítványt mutat be a munkáltatónak.

➤ Jogellenes fenyegetés

A megállapodást megtámadhatja, akit a másik fél jogellenes fenyegetéssel vett rá a megállapodás megkötésére.

Pl: A munkáltató közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetést ajánlott fel, és azonnali döntésre szólította fel a jogban járatlan munkavállalót.

A megtámadás határideje 30 nap, amely a tévedés felismerésétől vagy a jogellenes fenyegetés megszűnésétől kezdődik. Hat hónap elteltével a megtámadás joga nem gyakorolható.

Amennyiben a megállapodásnak csak valamely része érvénytelen, akkor az érvénytelen rész helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni (részleges érvénytelenség)

Pl. A kikötött 8 hónap próbaidő helyébe 3 hónap lép

Pl. A minimálbérnél alacsonyabb alapbér helyébe a jogszabály szerinti minimálbér lép

Az egész megállapodás érvénytelensége csak akkor következik be, ha a felek az érvénytelen rész helyett nem állapodtak volna meg. Ebben az esetben a jogviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. *(Pl. Azzal, hogy írásba foglalják a munkaszerződést).*

Amennyiben az érvénytelenség oka a munkáltatónak róható fel, és a munkaviszonyt meg kell szüntetni, a munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltatói felmondás esetén járna, továbbá alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is.

Az érvénytelenség előidézésében felelős fél kártérítésre is kötelezhető.

III. A munkaviszony

1. A munkaviszony alanyai

A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Köztük jön létre a munkaviszony, ők kötik meg egymással a munkaszerződést

1.1. Munkáltató

A törvény alapján munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. Jogképes az, akinek jogai és kötelezettségei lehetnek.

Munkáltató lehet:

a) Természetes személy

Általában az egyéni vállalkozók, de munkáltató lehet a kiskorú gyermek is, akinek nevében törvényes képviselője jár el.

b) Gazdasági társaság

Jogi személy és jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok (Rt, Bt, Kft)

c) Gazdálkodó szervezetek és társadalmi szervezetek

Idesorolhatók például a szövetkezetek, egyesületek, szakszervezetek

d) *Állam*

Az állam nem közvetlenül jelenik meg a munkaviszonyban, hanem képviseleti szerve útján

1.2. Munkavállaló

Munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.

Főszabály szerint munkavállaló az lehet, aki a 16. életévét betöltötte. Ettől eltérően munkaviszonyt létesíthet az iskolai szünet alatt az a 15. életévét betöltött fiatalok is, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

További kivételes szabály, hogy a gyámhatóság engedélyével a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a 16 életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

Pl. Gyermekszínpadok foglalkoztatása

A fiatal munkavállalókra az Mt. speciális védelmi szabályokat követel meg fokozottabb sérülékenységük, kiszolgáltatottságuk miatt.

Pl. éjszakai munka és rendkívüli munkavégzés részükre nem rendelhető el

A külföldi munkavállalók esetében az EGT-államok polgárai és családtagjaik a szabad mozgás jogával élve munkavállalási engedély nélkül vállalhatnak munkát, míg az ún. harmadik ország polgárai csak ilyen engedély birtokában létesíthetnek munkaviszonyt hazánkban.

Cselekvőképtelen személy csak olyan munkakörben végezhet munkaviszony keretében munkát, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni, továbbá állandó ellenőrzés mellett láthatja el feladatait.

2. A munkaviszony létesítése, a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalások

Amikor a munkáltató egy meghatározott munkakört a legideálisabb jelentkezővel kíván betölteni, rendszerint **pályázat kiírására** kerül sor.

Nyílt pályázaton bárki részt vehet a munkaerő-piacról, ezzel szemben a zárt pályázatot a munkáltatói szervezeten belül hirdetik meg (pl. MÁV-csoport munkavállalói számára).

A pályázati felhívás tartalmazza a betöltendő munkakört, feladatokat, csatolandó dokumentumokat, a jelentkezési és elbírálási határidőket és a pályázati anyagok kezelésének módját.)

A munkáltatót kötelezik a pályázati felhívásban előírt feltételek, és a jelentkezők kiválasztása során meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét.

A munkaviszony létesítése során általában az állásra jelentkezőkkel felvételi beszélgetést (interjú) folytat le a munkáltató, ennek során a személyiségi jogokat sértő kérdések nem tehetők fel.

Pl. A jegyvizsgálói állásra jelentkezőtől nem kérdezhető meg pártállása, vagyoni helyzete, szexuális szokásai, mert ennek a munkaviszony létesítése szempontjából jelentősége nincs, de esetleges várandós állapota már lényeges információ lehet, mert ez esetben éjszakai munkára nem lehet igénybe venni.

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve olyan alkalmassági vizsgálatra kötelezhető, amely személyiségi jogait nem sérti és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújt.

A munkaköri alkalmassági vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a jelölt egészségi állapota megfelel-e az adott munkahelyen és munkakörben történő igénybevételnek és terhelésnek.

A felek kötelesek egymást minden lényeges kérdésről egymást tájékoztatni. (pl. *fennáll-e összeférhetetlenség, szakképesítések, vizsgák*). A munkáltató írásbeli tájékoztatásra is köteles a törvényben meghatározott kérdésekben.

A munkáltató meghatározott munkakörökben jogosult megkövetelni a büntetlen előéletet igazoló erkölcsi bizonyítvány bemutatását. Mindez különösen indokolt olyan munkakörök esetén, amely az általánoshoz képest nagyobb bizalmi viszonyt feltételez a felek között (pl. vezetők, pénzkezeléssel összefüggő munkakörök)

Közeli hozzátartozókat nem szabad olyan munkakörben foglalkoztatni, amelyben egymással közvetlen alá-fölérendeltségi viszonyba kerülnének. Ez alól indokolt esetben felmentés adható

A vasúttársaságok Kollektív Szerződése alapján a munkáltató egyenlő alkalmazási feltételek megléte esetén egyes munkavállalói kategóriákat a munkaviszony létesítése során köteles előnyben részesíteni. (Pl. *Azt a volt vasutas munkavállalót, akinek munkaviszonya önhibáján kívüli okból szűnt meg például létszám-csökkentés során*)

Ugyanakkor két éven belül nem alkalmazható ismételten az a személy, akinek munkaviszonya munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogcímével vagy a munkavállaló részéről jogellenes módon szűnt meg.

A munkaviszony az írásbeli munkaszerződés megkötésével keletkezik, de a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja. A munkaszerződés aláírása és a munkába lépés között hosszabb idő is eltelhet a felek megállapodásától függően.

3. Munkaszerződés

A munkaszerződés hozza létre a munkaviszonyt és megállapítja annak tartalmát. A felek ebben minden olyan kérdésben megállapodhatnak, amit jogszabály nem tilt, s a munkavállalóra nézve kedvezőbb, mint a törvény vagy a KSz. A munkaszerződést írásba kell foglalni.

A munkaszerződés kötelező tartalmi elemei

- a) munkakör
- b) alapbér

A vasút társaságok szabályozása szerint további kötelező elem a munkavégzés helyének meghatározása és 3 hónap próbaidő kikötése. A próbaidőt a munkaviszony létesítésekor – tehát a munkaszerződés aláírásakor – kell kikötni. A próbaidő alatt bármelyik fél indoklás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. A próbaidő meghosszabbítása tilos.

A munkaszerződésben lehet rendelkezni:

- a) határozott idejű munkaviszony (max 5 év)
- b) részmunkaidő (pl. heti 20 óra)
- c) munkába lépés napja
- d) extra végkielégítés (ez a MÁV-csoport társaságainál tilos)
- e) prémium
- f) gépkocsi használat
- g) mobiltelefon használat
- h) életbiztosítás
- i) pótszabadság

4. A munkaszerződés módosítása

A felek a munkaszerződést írásban módosíthatják, közös megegyezéssel. Kényszer, fenyegetés vagy a másik fél megtévesztése nélkül.

A munkaszerződést abban az esetben kell módosítani, ha valamely abban meghatározott kérdést (pl. munkakör, munkavégzési hely) a felek végleges jelleggel meg akarnak változtatni.

Az egyoldalú munkaszerződés- módosítás jogellenesnek minősül. Ez ellen a munkavállaló 30 napon belül bírósághoz fordulhat.

Nem kell a munkaszerződést módosítani, amennyiben a munkáltató vagy a szervezeti egység neve változik, és akkor sem, ha a munkakör egy lényegileg odatartozó új feladattal bővül.

Pl: Munkáltatói utasításra a takarítónőnek holnaptól a WC-t is fel kell sikálnia, nem csak a folyosót.

Pl: A jogtanácsos feladatait kibővítik azzal, hogy keresetleveleket írjon.

Egyes törvényben meghatározott esetekben a munkaszerződés módosításának kezdeményezése **kötelező** a munkáltató számára.

- a) A szülési szabadság, egyéb hosszabb idejű fizetés nélküli szabadság (pl. GYED, GYES) után a munkavállaló munkabérének kötelező módosítása.
 - A munkabért ilyenkor a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók munkabérében megvalósult, átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően kell módosítani. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál megvalósult tényleges, átlagos éves bérfejlesztés az irányadó.
- b) A várandós munkavállaló munkakörének módosítása
 - A munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke 1 éves koráig a munkáltató köteles a munkavállaló állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört felajánlani. Ennek elfogadása esetén a munkavállaló a munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, ez azonban nem lehet kevesebb a munkaszerződés szerinti alapbérénel.

Ha felajánlható munkakör nincs, akkor a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzés alól, és erre az időre alapbért kell fizetni. Nincs bérfizetési kötelezettség, ha a munkavállaló alapos ok nélkül nem fogadja el a munkakört.

c) Kisgyermekes munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatása

- A munkáltató köteles a munkavállaló kérésére a gyermeke 3 éves koráig a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő időtartamú részmunkaidőre módosítani.

5. A munkaszerződés módosulása

A munkaszerződés módosulása esetén a munkaviszony tartalma a felek akaratától és külön jognyilatkozatától függetlenül, automatikusan változik meg. Ez az eset akkor következik be, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály megváltozása miatt módosul a munkaviszony valamely tartalmi eleme.

Pl: Ha a munkaszerződés alapbérként a minimálbért állapította meg, és ezt követően jogszabály a minimálbér mértékét magasabb összegben határozza meg, a munkáltató köteles a jogszabály hatályba lépésétől kezdve az ennek megfelelő alapbért fizetni

6. A munkáltató személyében bekövetkező változás

6.1 Fogalom

A korábban „*munkajogi jogutódlás*”-ként ismert jogintézmény lényege, hogy jogügylet alapján olyan gazdasági egység kerül átadásra másik munkáltatónak, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy korábbi fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységét folytassa. (A továbbiakban az egyszerűség kedvéért a jogutódlás szót használjuk)

A jogügyletek (megállapodások) körébe tartozik alapvetően az adásvétel és a csere, a bérlet és a haszonbérlet, vagyonbevitel.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó munkáltatónál fennálló, munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az *átszállás időpontjában* az érintett munkavállalók akaratától függetlenül, automatikusan átszállnak az átvevő (jogutód) munkáltatóra. A munkaviszony tehát folyamatosan fennmarad, egybeszámítódik a jogelődnél és a jogutódnál eltöltött idő, amelynek különösen a végkielégítés szempontjából lehet jelentősége.

Az átszállás kiterjed a jogelő által kötött tanulmányi szerződésekre és versenytilalmi megállapodásokra is.

Az átvevő munkáltató az átszállást követő 15 napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a jogutódlásról, valamint a munkafeltételek megváltozásáról.

A jogutódlás végrehajtásához nem szükséges a munkaszerződés módosítása és a munkavállaló beleegyezése. Ugyanakkor a törvény biztosítja a munkavállaló számára azt a jogot, hogy felmondással éljen, ha a változás miatt a reá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

E körülmények bizonyítása a munkavállalót terhelik. Ebben az esetben jogosultságot szerez végkielégítésre és felmondási járandóságokra.

A munkaszerződés módosítására természetesen sor kerülhet a jogutódlást követően, amennyiben a munkaviszony valamely elemének (pl munkavégzési hely) végleges megváltozása indokolja.

Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató személyében változás következik be, nem lehet indoka a munkaviszony megszüntetésének. Ez nem zárja ki ugyanakkor annak lehetőségét, hogy a jogelőd – még az átszállás időpontja előtt – átszervezésre hivatkozással felmondással éljen.

A MÁV-TRAKCIÓ Zrt és a MÁV-GÉPÉSZET Zrt. 2014. január 1. napjával beolvadt a MÁV-START Zrt-be. A vontatási utazók és a gépész munkavállalók vonatkozásában változás következett be a munkáltató személyében, munkaviszonyuk folyamatos maradt.

6.2. Kollektív munkaügyi rendelkezések

A kollektív szerződések vonatkozásában fő szabály, hogy az átadó munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő 1 évig alkalmaznia kell az átvevő jogutód társaságnak. Nem kell alkalmazni a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat, továbbá az átadó és a szakszervezetek közötti kapcsolatrendszer szabályozó „kötelmi” rendelkezéseket.

Az átadó kollektív szerződését nem kell alkalmaznia az átvevőnek, ha nála is létezik hatályos kollektív szerződés vagy az átadó kollektív szerződésének hatálya 1 évnél korábbi időpontban megszűnik.

Pl. A MÁV-TRAKCIÓ Zrt-nél és a MÁV-GÉPÉSZET Zrt-nél alkalmazott kollektív szerződések hatálya megszűnt a társaságok MÁV-START Zrt-be történő beolvadásával, mivel a személyszállító társaság rendelkezett érvényes kollektív szerződéssel.

Jogutódlás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően 15 nappal köteles **tájékoztatni** az üzemi tanácsot a változás okáról, időpontjáról, jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A tájékoztatással egyidejűleg a munkáltatók külön-külön konzultációt is kötelesek kezdeményezni a munkavállalókat érintő tervbe vett intézkedésekről. A konzultációt a megállapodás megkötése érdekében kell folytatni, jól lehet a feleknek megállapodási kötelezettsége nincs. A megállapodás elmaradása a jogutódlást nem akadályozza meg.

A törvény biztosítja annak lehetőségét is, hogy a jogutódlás következtében a munkavállalók üzemi tanácsa képviselte folyamatos legyen. A gazdasági egységek szétválása esetén, amennyiben a korábbi munkáltatónál működött üzemi tanács, az új egységeknél üzemi tanácsot kell választani 3 hónapon belül. Gazdasági egységek összevonása esetén, ha minden egységben működik üzemi tanács, 3 hónapon belül új üzemi tanácsot kell választani.

Pl. Ez utóbbi jogi helyzet fordult elő a három vasúttársaság összevonása esetén, amikor 2014. március hónapban a MÁV-START Zrt-nél üzemi tanácsi választásokra került sor.

7. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkáltató a munkavállalót rendszeresen a munkaszerződésében meghatározott feltételek mellett köteles foglalkoztatni. Előadódhatnak azonban olyan váratlan körülmények (pl. *tömeges megbetegedés, feltorlódo megrendelések*), amelyek szükségessé tehetik a munkáltató soron kívüli intézkedését.

Ilyen különösen indokolt esetekben a munkáltató a munkaszerződésétől eltérő módon foglalkoztathatja a munkavállalót, de csak meghatározott feltételek mellett és ideiglenesen. Mindez nem igényli a munkavállaló beleegyezését, illetve a munkaszerződés módosítását.

- a) átirányítás
- b) kiküldetés
- c) kirendelés

Közös korlátok :

- a) A munkavállaló beosztására, életkorára, egészségi állapotára, személyes és egyéb körülményeire nézve aránytalan hátránnyal nem járhat
- b) Gazdasági indokoltság esetén rendelhető el.
- c) Írásban kell elrendelni, jogorvoslatról tájékoztatni kell a munkavállalót

7.1. Átirányítás

Átirányításnak minősül, ha a munkáltató utasítása alapján, ideiglenes jelleggel, kivételesen indokolt esetben a munkavállaló az eredeti (munkaszerződésben meghatározott) munkaköre helyett vagy mellett lát el más munkakörbe tartozó feladatokat

Díjazás

Amennyiben a munkavállaló az eredeti munkaköre **helyett** lát el más munkakört, akkor a ténylegesen végzett munka alapján illeti meg díjazás erre az időre, de ez nem lehet kevesebb, mint az időarányos távolléti díja. Magasabb szintű munkakör ellátása esetén a KSZ szerinti pótlékra is jogosult.

Amennyiben a munkavállaló az eredeti munkaköre **mellett**, munkaideje (szolgálat) időben *elkülöníthető* részében lát el más munkakörbe tartozó feladatokat, akkor a ténylegesen végzett feladatok arányában illeti meg díjazás,

de ez nem lehet kevesebb, mint az időarányos távolléti díja. Magasabb besorolású munkakör ellátása esetén a KSZ szerinti pótlékra is jogosult).

Amennyiben a munkavállaló az eredeti munkaköre **mellett** végez más munkakörbe tartozó tevékenységet oly módon, hogy a két munkaköri tevékenység időben *nem különíthető el* egymástól, a munkavállaló helyettesítési díjra jogosult. A helyettesítési díjat a munkavállaló megnövekedett leterheltsége és felelőssége alapján kell megállapítani. Mértéke a helyettesített munkavállaló személyi alapbérének 20-40 %, akkor is, ha a helyettesítést többen látják el egyidejűleg.

7.2. Kiküldetés

A munkáltató gazdasági érdekből ideiglenesen, a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót. Ennek feltétele, hogy a munkavállaló ezen időtartam alatt is a munkáltató irányítása és utasítása alapján végezze a munkáját. Nem minősül kiküldetésnek, ha a munkavállaló a munkáját – a munka természetéből eredően – szokásosan telephelyén kívül végzi.

A változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló abban az esetben teljesít kiküldetést, ha munkáját a munkaszerződésében meghatározott területen vagy szolgálati helyeken kívül teljesíti.

Elvileg lehetőség van arra, hogy a szokásosan telephelyen kívül foglalkoztatott munkavállaló egy adott földrajzi területen dolgozzon, esetében is az adott területen kívüli munkavégzés minősül kiküldetésnek.

A MÁV-START Kollektív Szerződése megtartotta a szokásosan telephelyen kívüli munkavégzés fogalmát. Az ilyen munkakörben foglalkoztatott munkavállaló (pl. jegyvizsgáló) abban az esetben teljesít kiküldetést, ha például feljelentkezési kötelezettségének nem a reá irányadó szolgálati helyen tesz eleget, hanem attól eltérő helyen *(Pl: A békéscsabai jegyvizsgálót miskolci feljelentkezésre kötelezi munkáltatója)*

Amennyiben a kiküldetés időtartama egybefüggően vagy összeszámítva a 6 órát eléri, a munkavállaló napidíjra is jogosult (500 Ft)

Amennyiben a kiküldetés során a munkavállalónak utaznia kell, a munkaidő-beosztáson kívül utazással töltött időt személyi alapbérrel kell elszámolni. (START KSZ)

A munkavállaló részére meg kell téríteni minden olyan számlával igazolt indokolt költségét, amely a kiküldetés teljesítésével összefüggésben merült fel. (pl szállásköltség, autópálya díj)

7.3. Kirendelés

A munkavállaló a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető. Ennek feltétele, hogy a munkáltatók között nincs ellenszolgáltatás kikötve a munkavállaló foglalkoztatása címén

A kirendelés során a munkáltatói jogokat a foglalkoztató cég veszi át, azonban a munkaviszony megszüntetésének joga változatlanul a kirendelő munkáltatót illeti meg.

7.4. Időtartam

Az átirányítás időtartama egy naptár évben a Kollektív Szerződés szerint legfeljebb 528 óra lehet. A munkáltató és a munkavállaló megállapodása vagy helyi függelék alapján ez az időtartam további legfeljebb 352 órával emelhető meg.

Az átirányítás, a kiküldetés és a kirendelés együttes időtartama egy naptári évben legfeljebb 1056 óra lehet. A munkáltató és a munkavállaló megállapodása vagy helyi függelék alapján ez az átirányítás 352 óraszámával azonos mértékben emelhető.

A kiküldetés időtartama egy naptári évben 352 óra lehet. Helyi függelék rendelkezése alapján az előadói, ügyintézői és ennél magasabb munkakörökben legfeljebb 528 óra az engedélyezett.

Amennyiben előreláthatólag a fentiek szerinti időtartam kevésnek tűnik, nincs jogi akadálya annak, hogy a munkavállaló és a munkáltató megállapodást kössenek a munkaszerződéstől eltérő határozott idejű foglalkoztatásra.

8. A munkavégzés szabályai

8.1. A munkáltató kötelezettségei

A) Foglalkoztatási kötelezettség

A munkáltató köteles meghatározott munkahelyen és munkakörben a munkavállalót munkával ellátni, s az ehhez szükséges személyi és tárgyi feltételeket biztosítani

Személyi feltételek:

- Az adott munkaköri feladat ellátására egészségügyileg és szakmailag alkalmas munkavállaló foglalkoztatása. Előzetes és időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatok elvégeztetése.

Tárgyi feltételek:

- Munkavégzésre alkalmas és a munkabiztonsági követelményeknek megfelelő munkahely és munkaeszközök
- Egészséges ivóvíz, melegedő, tisztálkodási lehetőség, pihenő és étkezési helyiség

B) Munkaszervezési kötelezettség

A munkáltató úgy köteles megszervezni a munkát, hogy a munkavállaló jogait és kötelezettségeit gyakorolni, illetve teljesíteni tudja.

Köteles a munkavégzéshez szükséges megfelelő létszámot és irányítást biztosítani

C) Tájékoztatási és iránymutatási kötelezettség

A munkáltatónak nem csak kötelessége, de érdeke is, hogy munkavállalói folyamatosan elsajátítsák a szakmai ismereteket. Új technológia bevezetése esetén a szükséges tájékoztatást meg kell adni.

D) Munkabér fizetési kötelezettség

A munkáltató a tárgyhónapot követő 10. napjáig köteles átutalni a munkavállaló bankszámlájára a munkabért. A munkavállaló nem követelheti, hogy munkabérét a munkáltató készpénzben fizesse ki a munkahelyen vagy postai úton küldje meg részére, mert a KSz a bankszámlára utalásról rendelkezik.

8.2. A munkavállaló kötelezettségei

A) Rendelkezésre állási kötelezettség

A munkavállaló köteles meghatározott időben és helyen munkára képes állapotban megjelenni és az előírt munkaidőben munkavégzés céljából rendelkezésre állni. Amikor a munkavállaló számára készenléti vagy ügyeleti szolgálatot rendelnek el, akkor is rendelkezési állási kötelezettséget teljesít, de ezt már munkaidőn kívüli teszi.

B) Személyes munkavégzés kötelezettsége

A munkaviszony személyes jellegű jogviszony; amelyben a munkavállaló munkaköri kötelezettségének önmaga köteles eleget tenni, helyettest – főszabály szerint – nem vehet igénybe. A munkáltató vele azért létesít munkaviszonyt, mert szakmai ismereteit és tudását, gyakorlati tapasztalatait (esetleg testi erejét) akarja hasznosítani).

Ebből következik, hogy a munkavállaló nem kérheti meg anyósát, hogy helyette kezelje a jegyeket a vonaton.

C) Az elvárható gondosság és szakértelem szerinti munkavégzés

Azt kell vizsgálni, hogy mi az adott szakmában (munkakörben) általában elvárható gondosság és szakértelem, s ehhez képest a munkavállaló szakmai ismeretei és gyakorlati tapasztalata alapján az adott helyzetben ezen követelménynek megfelelt-e.

D) Kötelező továbbképzéseken és tanulmányokon való részvétel

A munkavállaló köteles a munkáltató által elrendelt kötelező tanfolyamon és továbbképzésen részt venni, kivéve, ha ez személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalanul sérelmes. A munkavállaló tanulmányokon való ideje munkaidőnek számít, költségeit meg kell téríteni. Ha az oktatás helye eltér a munkaszerződés szerinti munkavégzési helytől, a munkavállaló kiküldetést teljesít.

F) Utasítás szerinti munkavégzés

A munkavállaló a munkáját a munkáltató utasításai szerint köteles végezni. Az utasítás nincs alakszerűséghez kötve, kivéve akkor, ha az írásbeliséget az Mt. vagy a KSz írja elő (pl. munkaszerződés, helyettesítés elrendelése). Amennyiben az utasítás írásba foglalását a munkavállaló maga kéri, azt a munkáltató minden esetben köteles írásba foglalni.

A munkavállaló a jogszerű utasításokat köteles teljesíteni.

A munkavállaló a következő esetekben **jogosult megtagadni** az utasítás teljesítését:

- a) amennyiben az utasítás teljesítésével jogszabályt vagy Kollektív Szerződés rendelkezését sértené meg.
- b) ha az utasítás végrehajtásával saját életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

A munkavállaló **köteles megtagadni** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Pl. Arra kap utasítást, hogy veszélyes hulladékot helyezzen el hatósági engedély nélkül az erdőben.

Amennyiben az utasítás teljesítése kárt okozhat, s ezzel a munkavállalónak számolnia kell, köteles erre az utasításadó figyelmét felhívni. Kérheti az utasítás írásba foglalását is.

Ha a munkáltató ragaszkodik az utasításhoz, azt végre kell hajtani.

Abban az esetben, ha a munkavállaló jogszerűen tagadja meg az utasítás végrehajtását, a kiesett időre távolléti díjra jogosult. Ez esetben továbbra is köteles rendelkezésre állni, s a jogszerű utasításokat teljesíteni.

A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését akkor is, ha az utasítás írásba foglalását a munkáltató elutasítja. A munkamegtagadás miatt - ez esetben - a munkavállalót joghátrány nem érheti.

A munkavállaló jogosult a munkáltató utasításától – kivételesen – eltérni, ha az adott helyzetben ez a magatartása károsodástól óvja meg a munkáltatót, és a munkáltató előzetes értesítésére már nincs lehetőség. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

9. Munkaidő

9.1. A munkaidő fogalma

A munkaidő a munkavégzésre előírt időtartam, amely a munka megkezdésétől a munka befejezéséig tart.

A munkaidő a vasúttársaságnál beleszámít a munkaközi szünet időtartama. Be kell számítani továbbá az előkészítő- és befejező tevékenységek valamint a munkahelyen kívül végzett munka időtartamát is.

A munkaidőnek nem része az osztott munkaidő munkamentes része, valamint utazószolgálatot ellátó munkavállalók esetében az ún. várakozási idő sem. A munkaközi szünet csak a készenléti jellegű munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók esetében minősül munkaidőnek.

(Érdekesség, hogy ez utóbbi szabály bevezetése óta a készenléti jellegűvé minősített munkakörök száma ugrásszerűen megnőtt a MÁV-csoport társaságainál...elsősorban a korábban „rabszolga jellegű”-nek nevezett munkakörök esetében...)

9.2. Rendes munkaidő

Rendes munkaidő az az időtartam, amikor külön utasítás nélkül is rendszeresen, a munkaidő-beosztás szerint munkát kell végezni.

A) Teljes munkaidő: napi 8 óra

- Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása ennél rövidebb teljes munkaidőt is előírhat (pl. 7,4 óra). Ez a lehetőség a köztulajdonban álló munkáltatóknál nem alkalmazható
- A teljes munkaidő mértéke – a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján – legfeljebb napi 12 órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, vagy a munkáltató (tulajdonos) közeli hozzátartozója

B) Részmunkaidő:

Az irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő

Pl. napi 4 órás foglalkoztatás, munkaszerződésben kell kikötni. A munkabér arányosan csökkenthető

Munkaidőkeret

Az adott időszakban (pl. hónapban) kötelezően teljesítendő munkaidő-mennyiség. A munkaidőkeretet a napi teljes munkaidő és a tárgydíszak munkanapjainak szorzataként képezzük (pl. 7,4X 22)

Munkaidő-beosztás

A munkaidőkeret kötelező óraszámának leosztása munkanapokra, valamint az egyes napokon a munkaidő megkezdésének és végének meghatározása, továbbá a pihenőnapok (pihenőidők) kijelölése.

A törvényi rendelkezések értelmében a munkaidő-beosztást legalább 7 nappal korábban és legalább egy hétre írásban kell közölni. Az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztás legalább 4 nappal korábban módosítható, ha a munkáltató gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. (A MÁV-START-nál 7 nappal korábban, a MÁV Zrt-nél 5 nappal korábban módosítható egyoldalúan)

A MÁV-START Zrt-nél fontos szabály, hogy az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását egy havi időtartamra, a munkaidőkeret életbe lépését megelőző hónap 23-ig (február hónapban 21-ig) kell írásban közölni a munkavállalóval.

A munkaidő-beosztás alapvető fajtái:

- a) **egyenlő**: (valamennyi munkanapon azonos a teljesítendő munkaidő)
- b) **egyenlőtlen** (a munkanapokra, szolgálatokra beosztott munkaidő eltérő mértékű)
- c) **rugalmas** (a munkaidő-beosztását részben a munkáltató, részben a munkavállaló határozza meg)
- d) **osztott munkaidő** (a szolgálatot két részletben kell teljesíteni)

Többműszakos munkarend

Ez esetben a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét, és ezért a munkavállalók egy-egy napon belül rendszeresen egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

Osztott munkaidő

Azokon a szolgálati helyeken, ahol a szolgálat ellátása lehetővé teszi, helyi függelék rendelkezése alapján az utazó és a zavartalan közlekedést biztosító munkakörökben a napi munkaidőt (szolgálatot) meg lehet szakítani (osztani). A munkaidő-megszakítás időtartama – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – 4 óránál kevesebb nem lehet és a 6 órát nem haladhatja meg. Az osztott munkaidő alkalmazásának feltételeit helyi függelékben kell rögzíteni. (MÁV-START KSz)

Napi munkaidő-beosztás

A munkavállaló napi munkaideje a 12 órát, készenléti jellegű munkakörben – helyi függelék eltérő rendelkezése hiányában – a 24 órát nem haladhatja meg. A legrövidebb tervezhető szolgálat 4 óra, vontatási utazók esetében 6 óra. A heti munkaidő legfeljebb 48 óra, készenléti jellegű munkakörben 72 óra lehet. Ezekbe az időtartamokba be kell számítani a rendkívüli munkavégzések idejét is.

A napi munkaidőbe be kell számítani az ügyelet teljes időtartamát, ha az ügyelet alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés ideje nem mérhető.

A heti munkaidőbe be kell számítani a rendkívüli munkaidők teljes időtartamát.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

Pl.: A munkavállaló az első és második héten 40-40 órát dolgozik, a harmadik és negyedik héten pedig 56-56 órát (átlagban heti 48 órát)

9.3. Rendkívüli munkaidő

A rendkívüli munkaidő a munkáltató külön utasítására írásban elrendelt – vagy utólag indokoltnak elismert – munkavégzés eredményeként merül fel. Rendkívüli munkavégzést a munkáltató csak különösen indokolt esetben rendelhet el.

Fajtái:

- a. munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés
 - idetartozik a pihenőnapon és a munkaszüneti napon elrendelt rendkívüli munkavégzés is
- a) munkaidőkereten felül végzett munka
- b) az ügyelet és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés

A rendkívüli munkaidő díjazására vonatkozó szabályokat a Kollektív Szerződés és a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

A Kollektív Szerződés értelmében egy naptári évben legfeljebb 300 óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el a munkavállaló számára.

A szabályozás érdekessége, hogy a jegyvizsgálók esetében a vonatkozás nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, de a munkavállaló 100 % mértékű pótlékban részesül erre az időre.

9.4. A munkaidő-beosztás módosítása

A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató egyhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén legalább 7 nappal korábban egyoldalúan módosíthatja a MÁV-START Zrt-nél. *(A MÁV Zrt-nél 5 nappal korábban)*

Ezen időtartamon belül a munkaidő-beosztás csak a munkavállaló írásbeli kérelmére, vagy a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható. Az átvezénylési díj mértéke munkáltatói kezdeményezés esetén – módosított szolgáltatónként – 1 500 Ft (A MÁV Zrt-nél 1 600 Ft)

Amennyiben a munkavállalóval megállapodás nem jön létre a vezénylés módosításáról, a munkáltató jogosult egyoldalúan rendkívüli munkavégzést is elrendelni a vasúti közlekedés folyamatosságának biztosítása érdekében.

Lényeges, hogy rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalónak átvezénylési díj nem jár, ha azonban a beosztás módosításának eredményeként a havi kötelező órán felüli (munkaidő-kereten felül) óraszám keletkezik, úgy az átvezénylési díj mellett rendkívüli munkavégzés díjazása is megilleti a munkavállalót.

10. Pihenőidő

A pihenőidő a munkavállaló regenerálódására szolgáló hosszabb, rövidebb munkamentes időszak

Fajtái:

a) Munkaközi szünet

A munkaközi szünet a legrövidebb pihenőidő, amely arra szolgál, hogy a munkavállaló a napi munkavégzés megszakításával rövidebb időre „kifújhassa magát”, tisztálkodjon, étkezzon, megigyon egy kávé.

Ha a beosztás szerinti napi munkaidő és/vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munka tartama a hat órát meghaladja, 20 perc, a kilenc órát meghaladja, további 25 perc szünetet kell biztosítani

Amennyiben a szünet alatt munkavégzés merül fel, és emiatt a munkavállaló nem tudja igénybe venni a pihenőt, azt rendkívüli munkavégzésként kell elszámolni a részére (utazók esetében 175%-kal kell díjazni)

A munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, kivéve a készenléti jellegű munkakörben dolgozó munkavállalókat.

b) Napi pihenőidő

A napi munka és a másnapi munkakezdés között biztosítandó pihenőidő. Mértéke legalább 11 óra (utazószolgálatot ellátók esetében 12 óra) helyi függelék ezt 8 órára leszállíthatja

Pl. készenléti jellegű munkakörben

c) Heti pihenőidő

Hetente napi kettő nap vagy 48 óra megszakítás nélküli pihenőidő a KSz-ben rögzített feltételek szerint.

d) Munkaszüneti napok

Pl.: március 15., május 1., augusztus 20.

e) Rendszeres szabadság

Alap-és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke 20 munkanap.

A törvény pótszabadságokat határoz meg az alapszabadságon felül bizonyos esetekben.

Pl. a munkavállaló életkora alapján a 45 életévtől 10 munkanap pótszabadság, gyermekek után járó pótszabadság egy gyermek után 2 munkanap, két gyermek után 4 munkanap, három és több gyermek után 7 munkanap pótszabadság jár évente.

A szabadság kiadása során az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállaló a beosztással azonos időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.

A vezénylés elkészítésekor előre tervezhető (a munkaidő-beosztás készítésekor ismert) szabadság napjaira a munkavállaló munkakörére érvényes napi teljes munkaidőt kell tervezni és elszámolni (azaz 8 órát)

11. A munka díjazása

11.1. A munkabér fogalma

A munkabér fogalmát a szakirodalom és a joggyakorlat alakította ki.

Legáltalánosabb meghatározása szerint munkabérnek minősül minden a **munkaviszonyra tekintettel** a munkavállalónak a munkáltatótól jogszabály, kollektív szerződés, munkaszerződés vagy a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalása alapján járó ellenszolgáltatás.

Nem a juttatás elnevezésének, hanem tényleges tartalmának van jelentősége. Így például a költségtérítés nem minősül munkabérnek, de a prémium igen, mert célja a magasabb teljesítmény elismerése.

A munkabért rendszerint időbérben vagy teljesítménybérben állapítják meg

Időbér esetén a munkavállaló órabérben, napibérben, heti bérben vagy havi bérben részesül. A vasutas munkavállalók alapbérét havibérben kell

megállapítani. A havibér állandó, független a havi munkanapok és a ledolgozott órák számától.

A **teljesítménybérben** foglalkoztatott munkavállalók esetén bér a munkával elért teljesítménynek megfelelően jár. Ebben az esetben teljesítménykövetelményt határoz meg (pl 1 tonna kukorica leszedése/nap), amelynek 100%-os teljesítése esetén jár a munkavállalónak a 100%-os teljesítménybér.

11.2. A munkabér elemei

Alapbér

A munkaszerződésben a feleknek kötelezően meg kell állapodniuk. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén az alpbérnek el kell érnie a kötelező legkisebb munkabér összegét (minimálbér), részmunkaidő alkalmazása esetén az alpbér összegét a munkaidővel arányosan kell megállapítani.

A vasutas munkavállalók alpbérét munkaköri kategóriába (MMK) sorolása alapján határozzuk meg. A munkaköri kategória-besorolás a munkakör értéke alapján történik.

Az egyes MMK kategóriákhoz a munkáltató bérsávokat rendel, amely alapján az alpbér meghatározása történik.

Pl: jogtanácsos 17 MMK, vezető jegyvizsgáló 10 MMK, fegyelmi vizsgálóbiztos 12 MMK

Bérpótlék

A bérpótlékok rendeltetése, hogy az általánostól eltérő, nehezebb munkakörülmények között végzett munkát díjazzák. A pótlék számítása alapja a munkavállaló alpbére.

Pl. Ha a bérpótlék az alpbér 50%-a, akkor az egyenlő az egy órára eső alpbér 50%-a szorozva a díjazandó időtartammal.

A MÁV-csoport kollektív szerződése különböző bérpótlékokat határoznak meg, amelyeknek mértéke kedvezőbb a törvényes mértéknél, vagy amelyek a vasúti foglalkoztatás sajátosságaira tekintettel a törvényben nem szabályozott jogcímeiken járnak.

A MÁV-START Zrt Kollektív Szerződésében szabályozott legfontosabb bérpótlékok:

a) műszakpótlék

- A többműszakos munkaidő-beosztásban foglalkoztatott munkavállalók részére jár a délutáni műszak esetén 20%, az éjszakai műszakban 40%
- Nyújtott nappalos munkarendben dolgozóknak 10%

b) munkaszüneti napi munkavégzés pótléka

- A munkavállalót az aznapi munkájáért járó munkabérén felül 120%-os bérpótlék illeti meg

c) Éjszakai pótlék

- Azok a munkavállalók, akik műszakpótlékre nem jogosultak, és éjszakai munkát végeznek, ennek tartamára az alapbérük 40%-ának megfelelő összegű éjszakai pótlékre jogosultak.

d) Felügyeleti pótlék

- Felügyelet alatti munkavégzés esetén a betanítást ellátó munkavállalót az alapbér 20%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

e) Járművezetési pótlék

- A főfoglalkozású járművezető helyett vezetéssel megbízott munkavállaló 5 Ft/km vezetési pótlékre jogosult.

f) Csoportvezetői pótlék

- A munkáltatói megbízás alapján csoportvezetői feladatokat ellátó munkavállalót az alapbér 10%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

g) Rendkívüli munkavégzés pótléka

- A Kollektív Szerződés sávós díjazása szerint történik a rendkívüli munkavégzések elszámolása, a teljesített rendkívüli munkavégzés óraszámának emelkedésével növekszik a díjazás: 50% – 130%-ig
- A heti pihenőnapi és munkaszüneti napi munkavégzés díjazására törvény az irányadó: Heti pihenőnapra elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén 100% bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke 50%, ha a munkáltató másik pihenőnapot biztosít. A rendkívüli munkavégzést csak a munkavállaló kifejezett írásbeli kérelmére lehet szabadidővel megváltani.

h) Készenlét és ügyeleti pótlék

- A készenlét időtartamára évi 300 óráig a munkavállalót az alapbér 25%-a, 300 órát meghaladó időre az alapbér 30%-a illeti meg.
- A munkanapra elrendelt ügyelet esetén a munkavállalót az alapbér 50%-a, pihenőnapra és munkaszüneti napra elrendelt ügyelet esetén az alapbér 65%-a illeti meg.

Jutalék

A jutalék olyan teljesítményhez kötött bér, amelynél a munkavállaló általában százalékosan részesedik az általa közvetített vagy megkötött ügyletek értékéből. Ilyen jutalék a vasúti fuvarozásból eredő bevételek után meghatározott mértékű jegyeladási és szolgáltatói, illetve utánfizetési és szolgáltatói jutalék.

Pl: Utánfizetési és szolgáltatói jutalékra jogosult vezető jegyvizsgáló, aki a megállapított és készpénzben beszedett összeg után 25% jutalékra jogosult.

Prémium

A prémium előre meghatározott többleteljesítmény elérése esetén járó juttatás. A prémiumfeladatok teljesítése esetén a munkavállaló jogosultságot szerez a prémium kifizetésére. A vasúttársaságoknál prémiumról rendszerint a vezetői munkaszerződések rendelkeznek. A juttatás mértéke általában az éves alapbér meghatározott százalékaiban kerül meghatározásra.

Jutalom

A jutalom – szemben a prémiummal – a munkavállaló munkájának utólagos elismeréseként adható a munkáltató szabad mérlegelése alapján. A jutalomra alanyi jogosultság nem szerorzhető.

11.3. Költségtérítés

A MÁV-START Kollektív Szerződése költségtérítés címén biztosítja a munkavállalók számára a kiküldetési költségtérítést és a munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítését.

- a) A belföldi kiküldetést teljesítő munkavállalónak az étellemezéssel kapcsolatos többletköltségeinek fedezetére napidíjat kell elszámolni, amelynek összege 500 Ft. A napidíjat munkanaponként vagy szolgálatonként kell elszámolni, ha az egy munkanapon (szolgálaton) belüli kiküldetés időtartama eléri a 6 órát.
- b) A munkába járással kapcsolatos utazási költségek megtérítése azok a munkavállalók jogosultak, akik munkába járása a tömegközlekedési eszköz hiánya miatt nem biztosított, vagy csak két órát meghaladó várakozással tud igénybe venni ilyen járművet. (9 Ft/km).
- c) Költségtérítésre jogosult azok az utazó munkavállalók, kocsivizsgálók és személypénztárosok, akik az első vonathoz, illetve az utolsó vonatától nem tudnak tömegközlekedési eszközt igénybe venni. A költségtérítésre (28 Ft/km) egyedi elbírálás alapján szerorzhető jogosultság.

11.4. Díjazás munkavégzés hiányában

Távolléti díj

A törvény meghatároz olyan eseteket, amikor a munkavállaló közérdekből vagy méltányolható személyi körülményei miatt nem tud munkát végezni. Az Mt. meghatározza azokat az eseteket, amikor munkavégzés hiányában **távolléti díj** jár a munkavállalónak.

Távolléti díjat kell fizetni – többek között – az éves szabadság, a kötelező orvosi vizsgálat időtartamára, hozzátartozó halálakor két munkanapra, hatóság előtti tanúmeghallgatás, valamint a szakszervezeti tisztségviselő és az üzemi tanács tagjának munkaidő-kedvezményére.

A távolléti díj számítása során a Kollektív Szerződés rendelkezései az irányadóak attól függően, hogy a munkavállaló rendelkezett-e a távollét időtartamára munkaidő-beosztással.

a) Munkaidő-beosztás esetén:

- A munkavállalót 1 órára járó távolléti díjként megilleti az 1 órára járó alapbére és ha arra egyébként jogosult lett volna, megilleti az 1 órára számított műszakpótléka vagy éjszakai pótléka

b) Munkaidő-beosztás hiányában

- A munkavállalót 1 órára megillető távolléti díjat az 1 órára járó alapbér és az 1 órára járó bérpótlékok (*műszakpótlék, éjszakai pótlék, ügyelet és készenlét pótléka*) összegeként kell meghatározni

Állásidő

Állásidőről akkor van szó, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségének. Erre az időre a munkavállaló a munkavállaló díjazásban részesül, kivéve, ha a munkáltató valamely elháríthatatlan külső ok következtében nem tudott eleget tenni.

Pl. árvíz, földrengés, forradalom, terrorcselekmény

A MÁV-START Kollektív Szerződése külön szabályozza a szolgálat elmaradásának kérdését. E szerint, ha az elmaradt szolgálat vagy szolgálatrész munkaidőkeretben történő ledolgoztatására jogszerűen már nincs lehetőség, a kiesett munkaidőt munkaidőként (műszakpótlékkal) kell elszámolni.

Vontatási utazók esetében az állásidőre alapbér jár, kivéve, ha a munkavállaló a munkahelyén megjelent vagy munkáját már megkezdte, ebben az esetben az állásidőre 110% díjazás illeti meg.

Amennyiben a munkaidőkeret mínusz órára vezénylés következtében nem teljesült, a hiányzó órákra a munkavállalót alapbére illeti meg.

11.5. A munkabér védelmére vonatkozó szabályok

A munkabér megállapítása

A munkavállalót megillető munkabért magyar törvényes pénznemben, azaz forintban kell megállapítani és kifizetni. Kivételes szabály, hogy jogszabály rendelkezése alapján vagy külföldön történő munkavégzés esetén a munkabér devizában is megállapítható.

A munkavállaló megélhetését biztosítandó a törvény tiltja, hogy a munkáltató a munkabért utalvány vagy más formában fizesse ki.

A munkabér elszámolása

Eltérő megállapodás hiányában a munkabért havonta egy alkalommal, utólag kell elszámolni és kifizetni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni a munkavállaló részére, amelynek egyértelműnek és világosnak kell lennie. A tájékoztatásból megállapíthatónak kell lennie a kifizetések és levonások jogcímének és összegének.

A MÁV- csoport munkáltatóinak kollektív szerződése rögzíti, hogy a munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlára oly módon, hogy a munkavállaló munkabérével legkésőbb a bérfizetési napon rendelkezhesen.

A Kollektív Szerződés rendelkezése alapján a munkavállaló nem követelheti, hogy a munkáltató a munkabérét készpénzben fizesse ki vagy postai úton továbbítsa részére !

Amennyiben 10. szombatra vagy vasárnapra, illetve munkaszüneti napra esne, akkor a munkáltató a munkabért úgy utalja át a számlára, hogy a munkavállaló legkésőbb már a megelőző utolsó munkanapon felvehesse fizetést a bank automatából.

A készpénzes kifizetésre a törvény külön rendelkezéseket tartalmaz.

Munkabér előleg

A munkavállalók szociális helyzetében bekövetkezhetnek olyan váratlan nehézségek, amikor szükségük lehet arra, hogy munkabérükhöz már a bérfizetési napot megelőzően hozzájuthassanak.

Ebből a célból a munkavállaló részére – a Kollektív Szerződés alapján – munkabér előleg nyújtható, amennyiben legalább 6 hónap munkaviszonnyal rendelkezik. Az előleg felső határa 192 000 Ft, visszafizetési ideje legfeljebb 6 hónap.

A munkabér előleg odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt.

Levonás a munkabérből

A munkabérből történő levonásnak az alábbi jogcímeken van helye:

a) Általában:

- jogszabály írja elő *(pl. személyi jövedelemadó-előleg, munkavállalói járulék, nyugdíjjárulék)*
- végrehajtható bírósági vagy hatósági határozat alapján *(pl. gyermektartásdíj, jogerős fizetési felszólítás)*

b) A munkáltató a munkavállalóval szemben fennálló követelését két esetben vonhatja le:

- a munkavállaló hozzájárulása alapján
- az előlegnyújtásból eredő követelés alapján

A munkabérből főszabály szerint legfeljebb 33%-ot lehet letiltani. Kivételesen ennél magasabb mértékű, legfeljebb 50% a levonás tartásdíj követelés esetén. Végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján levonásnak csak a levonásmentes munkabérrészig van helye. Mentés a végrehajtás alól a mindenkori öregségi nyugdíj legalacsonyabb összegének megfelelő munkabérrész.

Jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelése

Amennyiben a munkáltató utólag észleli, hogy a munkavállaló részére jogalap nélkül fizetett ki munkabért, azt munkaügyi perben vagy fizetési felszólítással követelheti vissza.

A fizetési felszólítás korlátja, hogy csak a minimálbér háromszorosát meg nem haladó összeg követelhető vissza ilyen módon.

A visszakövetelésnek a kifizetéstől számított 60 napon belül van helye. Kivételesen a jogalap nélküli munkabér 3 éven belül követelhető vissza, ha a munkavállaló a téves elszámolást maga idézte elő vagy a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismerni.

Pl. A jogtanácsos észleli, hogy a havi bérkifizetés során 150 000 Ft összeggel többet számoltak el részére, mint amennyi a szokásos és rendszeres bére.

11.6. Szociális juttatások

A vasutas munkavállalók – Kollektív szerződés alapján – munkabérükön felül szociális juttatásokban részesülnek a munkáltatótól, amelynek célja, hogy a munkavállalók életszínvonalának javításán keresztül erősítse elkötelezettségüket a társaság irányába.

A munkavállalói elkötelezettségnek fontos szerepe van a társasági célokkal való azonosulásban és ez általa szolgáltatási minőség javításában. A legfontosabb szociális juttatások:

- a) Rendkívüli élethelyzethez kapcsolódó juttatások
 - szociális segély
 - temetési segély

(A segélyek odaítéléséről a munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt)

- b) Választható béren kívüli juttatások
 - 2014 évben 267 000 Ft/fő. A VBKJ rendszer elemei közül – a keretösszegeken belül – szabadon választhat (pl. SZÉP kártya, közlekedési hozzájárulás, lakáscélú támogatás)
- c) Erzsébet utalvány
 - 2014. évben naptári hónaponként 8 000 Ft értékben, kiosztására évente négy alkalommal kerül sor.
- d) Biztosítási szolgáltatások
 - A munkavállaló – nem munkabaleseti eredetű – halála esetén örököse 750 000 Ft összegű kifizetésben részesül.

12. Társadalombiztosítási ellátások

12.1. A társadalombiztosítás fogalma

A társadalombiztosítás társadalmi szintű, kötelező kockázatközösség, amelynek alapja a szolidaritás. Generációs szerződés olyan kockázatok elleni védelemre, mint az öregség, rokkantság, betegség, halál, munkanélküliség és a gyermeknevelés.

Alapja a járulékfizetési kötelezettség. A jogosult saját és hozzátartozója javára jogot szerez az egyes társadalombiztosítási ellátásokra.

12.2. A társadalombiztosítási ellátások

A társadalombiztosítási ellátások két legnagyobb csoportja az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás.

- A) Egészségbiztosítás
 - a) egészségügyi szolgáltatások
 - b) pénzügyi ellátások
 - c) baleseti ellátások
 - d) megváltozott munkaképességű személyek ellátásai

B) Nyugdíjbiztosítás

- a) saját jogú nyugellátás
- b) hozzátartozói nyugellátás
- c) rehabilitációs járadék

12.3. Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai**Táppénz**

Táppénzben az a biztosított igénylő részesülhet, aki keresőképtelen és kezelőorvosa keresőképtelen állományba vette. A keresőképtelenség első 15 napjára betegszabadság jár, amelyre a munkáltató a távolléti díj 70%-át fizeti ki. A betegszabadság lejártát követő naptól táppénz jár.

Táppénz legfeljebb a biztosítási jogviszony fennállása alatt 1 évig jár, illetve gyermek ápolása esetén a gyermek korához igazodó időtartamban.

Mértéke:

- legalább 2 évi biztosítási idő esetén a napi átlagkereset 60%-a
- rövidebb biztosítási idő esetén és fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátás tartama alatt 50%-a

(Felső határa kb 5 000 Ft/nap)

Baleseti táppénz

Annak a jogosultnak jár, aki a biztosítás fennállása alatt vagy a biztosítás megszűnését követő legkésőbb 3. napon üzemi baleset következtében válik keresőképtelenné. Időtartama 1 év.

Összege: A baleseti táppénz alapját képező jövedelem 100%-a, úti baleset esetén 90%-a

A baleseti táppénzben részesülő személy keresőtevékenységet nem folytathat.

Baleseti járadék

Az jogosult, akinek üzemi balesete következtében 13%-ot meghaladó egészségkárosodása keletkezett, de a megváltozott munkaképességűek ellátásai még nem illetik meg.

Mértéke az egészségkárosodás fokától függ (négy fokozat van)

Pl: A IV. fokozatban a havi átlagkereset 39- 50%-a.

Terhességi gyermekágyi segély

Annak jár, aki a szülést megelőző 2 éven belül 365 napon át biztosított volt, és a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő 42 napon belül szül.

Időtartama 168 nap a szülést követően. Mértéke a napi átlagkereset 70%

Gyermekgondozási díj

A TGYS lejártát követően a biztosított szülő GYED-re jogosult, amely szülést megelőző 2 év alatt biztosításban töltött ideig, de legfeljebb a gyermek 2 éves koráig jár.

Mértéke a napi átlagkereset 70%-a, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 70%-a

Gyermekgondozási segély

Gyes-re jogosult az a szülő, nevelőszülő, gyám, aki saját háztartásában gyermeket nevel:

- a) a gyermek 3 éves koráig
- b) ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig
- c) tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek 10 éves koráig

Havi összege egyenlő az öregségi nyugdíj legkisebb összegével.

Gyermeknevelési támogatás

GYET-re az a szülő, nevelőszülő, gyám jogosult, aki saját háztartásában 3 vagy több kiskorú gyermeket nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3 éves korától a 8 életévének betöltéséig jár.

Havi összege azonos az öregségi nyugdíj legkisebb összegével.

12.4. Társadalombiztosítási nyugellátás

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997.évi LXXXI. tv. alapján sajátjogú és hozzátartozó nyugellátásokat különböztetünk meg.

A) Saját jogú nyugellátás

Saját jogán öregségi teljes nyugdíjra jogosult az, aki legalább 20 év szolgálati idővel, illetve nő esetében legalább 40 év jogosultsági idővel rendelkezik, és biztosítási jogviszonyban nem áll.

Az öregségi nyugdíj- korhatár az 1957-ben és azt követően születettek esetében a 65. életév betöltése. Az öregségi nyugdíj összege a szolgálati idő hosszától függ.

Pl. 40 év szolgálati idő után a havi átlagkereset 80%-a

B) Hozzá tartozói nyugellátások

a) Özvegyi nyugdíj

- Jogosultja az elhunyt nyugdíjas, illetve nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett személy házastársa, és meghatározott feltételek esetén élettársa és elvált élettársa

b) Árvaeállítás

- Jogosultja az elhunyt nyugdíjas, illetve nyugdíjban nem részesülő, de nyugdíjjogosultságot szerzett személy gyermek, örökbe fogadott gyermeke és meghatározott feltételek esetén nevelt gyermeke, testvére és unokája

c) Szülői nyugdíj

- Jogosultja az elhunyt nyugdíjas szülője, nagyszülője, meghatározott feltételek esetén nevelőszülője

13. Hátrányos jogkövetkezmények

A munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeit vétkesen megszegő munkavállalóval szemben – az elkövetett cselekmény súlyára és a fokozatosság elvére figyelemmel – alkalmazható munkáltatói intézkedések a következők:

- a) szolgálati megrovás
- b) a munkabért érintő vagyoni hátrány *(pl személyi alapbér-csökkentés)*
- c) más munkakörbe történő ideiglenes áthelyezés
- d) más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés,
- e) más munkakörbe és más munkavégzési helyre történő ideiglenes áthelyezés

A munkavállaló személyi alapbérét legfeljebb 20 %-kal lehet csökkenteni, azzal, hogy a csökkentés mértéke összességében nem haladhatja meg a munkavállaló jogkövetkezmény megállapításakor irányadó egy havi alapbére összegét.

(Pl. A büntetés kiszabásakor a munkavállaló alapbére 130 000 Ft, akkor öt hónap időtartamra kiszabott alapbér-csökkentés havi összege legfeljebb 26 000 Ft lehet)

A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának időtartama 1 hónapnál kevesebb és 5 hónapnál hosszabb nem lehet.

A hátrányos jogkövetkezmény végrehajtása legfeljebb 1 évi próbaidőre felfüggeszthető.

A munkáltatói jogkörgyakorló a munkavállalót mentesítésben részesítheti, amennyiben megítélése szerint a munkavállaló munkája alapján erre érdemes és az intézkedés célját már elérte, feltéve, hogy a kiszabott intézkedés végrehajtásának legalább a fele eltelt.

A hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, továbbá azt a munkavállaló számára kézbesíteni.

A kötelezettségszegés elkövetése után 1 év elteltével már nem szabad hátrányos jogkövetkezményt kiszabni. (objektív határidő)

Az eljárás során a munkavállaló védekezési lehetőségét és irat betekintési jogát biztosítani kell. A munkavállaló az írásbeli határozattal kiszabott hátrányos jogkövetkezménnyel szemben 30 napon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat keresettel.

A keresetnek az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya van. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatói intézkedést nem lehet végrehajtani a munkavállalóval szemben mindaddig, amíg a munkaügyi bíróság jogerős ítélete megállapítja annak jogszerűségét.

A fegyelmi büntetés és a kártérítésre kötelezés egymást nem zárják ki, egymás mellett alkalmazható jogkövetkezmények.

14. A munkaviszony megszűnése

14.1. A munkavállaló halála

A munkaviszony személyes jellegű jogviszony, ezért a munkavállaló halálával a munkaviszony is automatikusan megszűnik.

A munkavállaló örökösei részére ki kell fizetni az időarányosan járó munkabért és ki kell adni az igazolásokat. Amennyiben a munkavállaló munkabalesetben hunyt el, az örökösök vagyoni és nem vagyoni kártérítésre is igényt tarthatnak

14.2. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése

Amennyiben a munkáltató ellen - fizetésképtelensége miatt - felszámolási eljárás indul, vagy a társaság legfőbb szerve elhatározza a végelszámolást, ennek befejeztével a céget a bíróság törli a cégjegyzékből, s a gazdasági társaság jogutód nélkül megszűnik.

A munkavállaló ez esetben is jogosult lesz végkielégítésre, amennyiben legalább 3 évet dolgozott a megszüntetett munkáltatónál.

14.3. Határozott idejű munkaviszony lejárta

A határozott időre létesített munkaviszony a kikötött idő lejártával megszűnik.

A munkavállaló felmondási időre és végkielégítésre nem válik jogosulttá.

14.4. Foglalkozástól eltiltás, közügyektől eltiltás

A bíróság határozata eredményeként a munkavállaló továbbfoglalkoztatása ellehetetlenül.

14.5. Jogállapot-változás

A Munka törvénykönyv hatálya alatt álló munkavállalók olyan másik munkáltató részére kerülnek átadásra (kiszervezés), amely munkáltató a közalkalmazotti törvény vagy a köztisztviselői törvény hatálya alatt áll. A munkavállalók munkaviszonya a jogállapot változás következtében megszűnik (Közalkalmazottak vagy köztisztviselők lesznek)

14.6. A törvényben meghatározott egyéb esetekben

Például abban az esetben, ha egy adott munkakört két munkavállaló tölt be úgy, hogy munkaidejüket megosztják egymás között, de az egyik munkavállaló felmond, ez esetben a másik munkavállaló munkaviszonya is automatikusan megszűnik.

15. A munkaviszony megszüntetése

15.1. A megszüntetésre vonatkozó általános szabályok

A munkaviszony megszüntetése abban az esetben érvényes, ha erre vonatkozó jognyilatkozatukat a felek **írásba** foglalták. (A szóban közölt felmondás jogellenes).

A megszüntető jognyilatkozatnak minden lényeges és releváns információt tartalmaznia kell.

Pl. A munkaviszony megszüntetésének napját, végkielégítés mértékét, aláírást, nyilatkozat megtételének helyét és idejét

A megszüntető jognyilatkozatból egyértelműen ki kell tűnnie a megszüntetés egyértelmű szándékának. A nyilatkozat ezért nem tartalmazhat feltételt a megszüntetésre vonatkozóan.

Pl. Jogellenes az olyan megfogalmazás, hogy munkaviszonya megszűnik, ha a vezérigazgató a jelentést nem fogadja el.

A munkáltató általi megszüntetés esetén az iratban szerepelnie kell az indokolásnak és a jogorvoslatról való kioktatásnak.

A nyilatkozat a címzettel való közléssel hatályosul az általános szabályok szerint. Amennyiben a megszüntetést célzó munkáltatói jognyilatkozat nem a jogkörgyakorlótól származik, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta.

Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy jogosultságára.

A megszüntető jognyilatkozatát a hatályosulását (közlését) követően egyik fél sem vonhatja vissza vagy módosíthatja egyoldalúan, erre csak akkor van lehetőség, ha ehhez a másik fél hozzájárul.

15.2. Közös megegyezés

A felek akarat megegyezése alapján szűnik meg a munkaviszony írásban, az általuk közösen meghatározott időpontban és feltételekkel.

A munkaviszony ilyen módon bármikor megszüntethető (betegállomány alatt is). Végkielégítés, felmondási bér nem jár, csak adható. Vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy megállapodott a munkavállalóval.

15.3. Felmondás

A határozatlan időre létesített munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. A felmondást írásba kell foglalni.

A **munkavállaló** nem köteles felmondását megindokolni, kivéve, ha a határozott idejű munkaviszonyát mondja fel vagy munkáltatói jogutódlás esetén a munkakörülmények hátrányos megváltozása miatt él a törvényben biztosított jogával.

A felmondási idő letöltése kötelező, ha ehhez a munkáltató ragaszkodik. A munkavállaló felmondására bármikor sor kerülhet (betegállomány alatt is)

A munkáltató felmondása

A munkáltató köteles a felmondást megindokolni, kivéve, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A felmondásból okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel vagy munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Pl: átszervezés, létszámcsökkentés, munkakörök összevonása, kiszervezés, minőségi csere

Munkáltatói felmondás esetén legalább a felmondási idő felének megfelelő időtartamban a munkavállalót fel kell menteni a munkavégzési kötelezettség alól. A felmondási idő legalább 30 nap, legfeljebb 90 nap (a munkaviszony hosszától függ).

A munkáltatói felmondás esetén a munkavállalónak az Mt. alapján **végkielégítés** jár (1-6 havi távolléti díj), amennyiben legalább 3 évi folyamatos munkaviszonnyal rendelkezik. Az öregségi nyugdíj előtt a végkielégítés mértéke további 3 havi távolléti díjjal emelkedik. A KSz külön végkielégítést biztosít legalább 10 évi folyamatos MÁV-munkaviszony esetén (1-8 havi átlagkereset a munkaviszony hosszától függően).

Az új törvényi szabályok szerint – bizonyos esetekben – a határozott idejű munkaviszony is megszüntethető felmondással. A munkáltató részéről ilyen lehetőség az, amikor a munkavállaló képességei olyan mértékben hiányosak, hogy munkaköri feladatainak emiatt nem tud eleget tenni.

A határozott idejű munkaviszonyt a munkavállaló is felmondhatja olyan ok miatt, amely számára a munkaviszony fenntartása lehetetlenné válik vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel jár. *(Pl: súlyos balesetet szenvedett vagy családjával az ország másik végébe költözik.)* Ezt a körülményt a munkavállaló köteles megjelölni és szükség esetén bizonyítani is.

15.4. Azonnali hatályú felmondás

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt, ha a másik fél

- a) a munkaviszonyából eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi,
- b) olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi

A munkavállaló ez esetben végkielégítésre és felmondási időre nem jogosult.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az alapul szolgáló okról való tudomásszerzést követő 15 napon belül lehet gyakorolni, minden esetben, mindkét félnek meg kell indokolnia. A felek e jogukat azonban csak az ok bekövetkezésétől számított 1 éven belüli – bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülésig – objektív határidőn belül gyakorolhatják. Ha az objektív határidő eltelt, a tudomásszerzésnek már nincs jelentősége

Amennyiben a munkavállaló gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát, és az megalapozott és jogszerű, végkielégítésre és felmondási bérre is joga van.

Az azonnali hatályú felmondás korábban rendkívüli felmondás néven volt közismert.

A leggyakoribb kötelezettségszegő magatartások a munkavállaló részéről az ittasság, az igazolatlan mulasztás, „zsebre dolgozás”, komoly következményekkel járó utasításellenes munkavégzés stb.

A munkáltató részéről ilyen magatartás lehet a munkabér kifizetésének elmulasztása, a tanulmányi szerződés megszegése vagy biztonsági előírások betartásának elmulasztása.

15.5. Próbaidő alatti megszüntetés

A próbaidő alatt bármelyik fél írásban indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt.

15.6. Határozott idejű munkaviszony megszüntetése

A határozott időre szóló munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel
- b) azonnali hatályú felmondással, a másik fél súlyos kötelezettségszegése esetén
- c) próbaidő alatt azonnali hatállyal
- d) azonnali hatályú felmondással, de a hátra lévő időre járó – legfeljebb 1 évi – átlagkereset megfizetésével

16. Csoportos létszámcsökkentés

16.1. A csoportos létszámcsökkentés fogalma

A csoportos létszámcsökkentés eljárási szabályrendszer, amelynek elsődleges célja, hogy megpróbálja mérsékelni azokat a hátrányokat, amelyek egy vagy több munkáltató gazdasági válság helyzete, likviditási problémái miatt munkavállalók tömeges elbocsátása révén éri az adott munkaerőpiacot.

Az állami munkaügyi szerveknek (munkaügyi központok, kirendeltségek) számára a jogalkotó a szabályozással biztosítani kívánta annak lehetőségét, hogy felkészülhessenek az ilyen krízis helyzetben megnövekedett feladatokra (álláskeresés, támogatások, tanácsadás stb)

A törvény megfogalmazása szerint csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző fél évre számított átlagos statisztikai létszáma szerint

- 21-99 munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 10 munkavállaló
- 100- 299 munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók 10 %-a
- 300- munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább 30 munkavállaló

munkaviszonyát kívánja 30 napos időszakon belül a **működésével összefüggő ok** miatt megszüntetni.

Ha a munkáltató több telephelyét érinti a leépítés, akkor az azonos megyében (fővárosban) található telephelyhez tartozó munkavállalói létszámot össze kell számítani.

Az alábbi esetek minősülnek a munkáltató működésével összefüggő okból indokolt megszüntetésnek:

- a) munkáltatói felmondás, ha ennek oka például a bevétel kiesés miatt tervezett költség-megtakarítás,
- b) munkáltató által kezdeményezett közös megegyezés,
- c) a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi indokolás nélküli azonnali hatályú felmondása,
- d) az ellenkező bizonyításáig az a munkáltatói felmondás, amelyet a törvény szerint nem kell megindokolni (pl. a nyugdíjas munkavállalók esetében)

16.2. Eljárási szabályok

Az eljárás három jól elkülöníthető szakaszra osztható: tervezés, döntés és a végrehajtás

A MÁV-csoporthoz tartozó munkáltatók kollektív szerződése előírja, hogy a munkáltató létszámcsökkentésre vonatkozó döntését megelőzően – az üzemi tanáccsal fennálló törvényi kötelezettségén túl – köteles az illetékes szakszervezetekkel is **konzultációt** kezdeményezni.

A csoportos létszámcsökkentés **tervezési fázisában** az érdemi párbeszéd feltételezi, hogy az érdekképviselőt megfelelő információkkal rendelkezzen a munkáltató tervezett intézkedéséről, ezért a törvényben meghatározott kérdésekben a munkáltató köteles a tárgyalások megkezdését megelőzően legalább 7 nappal írásban tájékoztatást adni.

PI: Az intézkedés okáról, ütemezéséről

A munkáltatónak a leépítés szándékáról és lényeges kérdéseiről (oka, érintett létszám, időbeni ütemezés stb) tájékoztatni kell az állami foglalkoztatási szervet is.

Az érdekképviselőkkel folytatott tárgyalások során biztosítani kell a felek megfelelő szintű képviselését és az érdemi párbeszédet, tárgyalni kell a leépítés alternatív lehetőségeiről, következményeinek enyhítéséről, a kiválasztás szempontjairól.

A munkáltató tárgyalási kötelezettsége legfeljebb 15 napig áll fenn. Nincs megállapodási kötelezettség, de ha a felek konszenzusra jutottak, akkor a megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

A tárgyalások lezárását követően a munkáltató **döntést** hoz a leépítés végrehajtásáról, amely tartalmazza az érintett munkavállalói létszámot és a végrehajtás ütemezését 30 napos időszakok alapján.

A **végrehajtás** keretében a munkáltató a felmondás (azonnali hatályú felmondás) közlését legalább 30 nappal megelőzően köteles tájékoztatni az érintett munkavállalókat a felmondás szándékáról, valamint az állami foglalkoztatási szervet a leépítésben érintett munkavállalók adatairól.

A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő 30 nap elteltét követően közölhető. A munkavállaló részére szóló tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek.

Amennyiben a munkáltató a munkavállaló felé fennálló tájékoztatási kötelezettségét elmulasztja vagy a felmondást a tájékoztatást követően 30 napnál korábbi időpontban közli, a felmondás jogellenes.

A felmondással összefüggésben hangsúlyozni kell, hogy a felmondási tilalmak fennállása szempontjából a felmondás közlésének az időpontja az irányadó, de kivételesen a csoportos létszámcsökkentés esetén az érintett munkavállaló – a munkáltatói döntésről szóló – **tájékoztatásának időpontja** bír jelentőséggel.

Ha a munkavállaló ebben az időpontban felmondási tilalom hatálya alatt áll (pl. várandós), a felmondás csak a tilalmi időszak megszűnését követően közölhető jogszerűen. A tájékoztatást természetesen közölni lehet ebben az esetben is.

17. Eljárás a munkaviszony megszüntetése esetén

A munkaviszony megszüntetése során a munkavállalót együttműködési kötelezettség terheli, rendezett helyzetet kell biztosítani, amely magába foglalja a munkakör átadása és a munkáltatóval történő elszámolás.

A munkáltatónak az elszámolás és a munkakör átadásának feltételeit biztosítani kell annak érdekében, hogy a munkavállaló ebbéli kötelezettségeinek eleget tehessen.

a) A munkakör átadása

- A munkavállaló köteles visszaszolgáltatni a munkavégzéshez részére átadott dolgokat, munkaeszközöket (pl. lap top, mobil telefon, kalapács) és vagyontárgyakat (pl. gépkocsi), valamint el kell számolnia a birtokában lévő pénzeszközökkel.
- Ide tartozik az általa használt elektronikus rendszerekhez való hozzáférést biztosító kódok és jelszavak átadása is.
- Köteles valamennyi folyamatban lévő ügyekről, kockázati tényezőkről, határidőkről tájékoztatni a munkáltatót.
- A munkáltató kötelezheti a munkavállalót arra, hogy betanítsa a munkatársát.

A későbbi viták elkerülése érdekében indokolt, ha a munkakör átadásáról-átvételéről jegyzőkönyv készül.

b) Elszámolás a munkavállalóval

- A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató köteles kifizetni a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságát, és kiadni a kötelező igazolásokat.

(pl. jövedelemigazolás, egészségügyi törzslap, adóelőleg levonását igazoló lap)

Ezt a kötelezettségét a munkáltató az előírt határidőn belül köteles teljesíteni.

- Felmondás esetén legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított 5. munkanapon-
- Más esetben *(pl. azonnali hatályú felmondás, közös megegyezés)* a munkaviszony megszűnésének napjától számított 5. munkanapon

A munkáltató a munkavállaló kérelmére köteles a munkavállaló munkájáról írásban **értékelést** adni a munkaviszony megszűnését követő 1 éven belül. Amennyiben a munkavállaló vitatja az értékelés ténymegállapításait, bírósági úton kérheti ezek megsemmisítését vagy módosítását. A munkavállalónak az értékelés közlésétől számítva 30 napja van bírósághoz fordulni.

18. A munkavállaló kártérítési felelőssége

18.1. Általános felelősség

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettsége megsértésével okozott kárért a munkajogi szabályok szerint felelős a munkáltatónak.

Idetartozik például az az eset, amikor a pénztáros pontatlan munkavégzésével okoz kárt (több pénzt ad vissza az utasnak, mint amennyi járna), vagy amikor a járműszerelő a munkavédelmi szabályok durva megszegésével az általa használt gépet tönkretesz.

A munkavállaló akkor vonható felelősségre, ha magatartása vagy mulasztása neki felróható volt, vagyis nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A kár tényleges bekövetkezését, a kár és a munkavállaló magatartása, illetve mulasztása közötti ok-okozati összefüggést és a felróhatóságot a munkáltatónak kell bizonyítania.

Nem kell megtéríteni azt a kárt:

- amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható
- amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott (pl: megtúrta a szabálytalan munkavégzést)
- amely abból származott, hogy a munkáltató nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének (pl. nem kezdte meg időben a mentési feladatokat)

A munkavállaló legfeljebb 3 havi távolléti díjának megfelelő mértékig marasztalható.

A Kollektív Szerződés alapján a kártérítés mértéke legfeljebb 6 havi távolléti díj mértékéig terjedhet bizonyos esetekben, például akkor, ha a munkavállaló egy éven belül ugyanolyan vétkes kötelezettségzegéssel okozott kárt.

Az a munkavállaló, aki szándékosan vagy súlyosan gondatlan magatartásával okozott kárt, a teljes kár megtérítésére is kötelezhető.

18.2. A hiányért fennálló felelősség

Esetei:

- a) megőrzési felelősség
- b) pénztárosok, pénz-és értékezelők felelőssége
- c) leltárfelelősség

Megőrzési felelősség

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a *teljes kárt* köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. A munkavállalót a felelősség csak akkor terheli, ha dolgot (szerszám, termék, anyag, áru) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.

A megőrzés azt jelenti, hogy a munkavállalónak a munkáltató biztosítja, hogy az adott dologhoz illetéktelenek ne juthassanak hozzá. Ha azonban a dologhoz más

is hozzáférhet, nem áll fenn a kizárólagos kezeléssel kapcsolatos feltétel (pl. nincs zárható szekrény, és a takarítók dolgoznak az adott helyiségben)

A munkavállaló csak abban az esetben mentheti ki magát a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. (pl. a lezárt helyiségbe éjszaka betörték és elvitték a munkavállalóra bízott műszert).

Amennyiben a megőrzésre átadott dolog megrongálódott (pl. összetört), a munkavállaló mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. (pl. szabályos munkavégzése közben munkatársa figyelmetlenségéből meglökte és ezért elejtette a használt gépet.)

Pénztárosok. Pénz-és értékkezelők felelőssége

Felelősségük annyiban speciális, hogy őket a *teljes anyagi felelősség* jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli az általuk kezelt pénz, értékpapír és egyéb értékpapír tekintetében.

Leltárhiányért fennálló felelősség

A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélküli felelősséggel tartozik.

Leltárhiány az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készlet) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány.

A leltárfelelősségi szabályokat a munkáltató belső utasítása szabályozza

A leltárhiányért fennálló felelősség feltétele:

- a) leltárfelelősségi megállapodás megkötése
- b) a leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele
- c) szabályos leltárfelvétel alapján megállapított leltárhiány
- d) a munkavállaló két egymást követő leltározási időszaknak legalább a felében az adott munkahelyen dolgozzon

A leltári készletet egyedül kezelő munkavállaló a leltárhiány *teljes összegéért* felel. Ha azonban a készletet olyan munkavállaló is kezeli, aki egyébként a leltárhiányért nem felelős, a leltárhiányért felelős munkavállaló legfeljebb 6 havi átlagkeresete mértékéig felel. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók átlagkeresetének 6 havi összegét.

18.3. A kárigény érvényesítése

Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük arányában felelnek, ha ez az arány nem állapítható meg, közrehatásuk arányában felelnek. Amennyiben nem állapítható meg a vétkesség vagy a közrehatás aránya sem, a munkavállalók egyenlő arányban felelősek az okozott kárért. A megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig munkabérük arányában felelnek.

(Pl: Az egyik munkavállaló alapbére 150 000 Ft, a másiké 300 000 Ft, akkor $1/3-2/3$ a kárfelelősségük aránya)

Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató bármelyik károkozótól követelheti a teljes kár megtérítését.

(A munkavállalók utólag egymással elszámolnak)

A munkáltató és a munkavállaló **egyezséget** köthetnek egymással a kár megtérítésére vonatkozóan, ennek során a munkáltató részletfizetést engedélyezhet a munkavállalónak. Egyezség hiányában a munkáltató a kárigényét **fizetési felszólítással** érvényesítheti, ha a követelés a minimálbér háromszoros összegét nem haladja meg. A munkavállaló jogosult a fizetési felszólítással szemben 30 napon belül keresetet benyújtani a munkaügyi bíróságnál.

Amennyiben a kár összege a minimálbér háromszorosát meghaladja, a munkáltató az igényét **bíróság** előtt érvényesítheti az általános elévülési időn (3 év) belül. A bűncselekménnyel okozott kár esetén az elévülési idő 5 év, illetve az igény ezt követően sem évül el, amíg a bűncselekmény büntethetősége el nem évül.

A leltárhiánnyal kapcsolatos kárigény érvényesítésének határideje 60 nap, amely a leltárfelvétel befejezésétől indul. Büntetőeljárás esetén a határidő 30 nap, amely a nyomozóhatóság vagy a bíróság jogerős határozatának közlését követő napon kezdődik.

A munkáltatónak lehetősége van arra is, hogy pénzkövetelés iránti kárigényét **fizetési meghagyás** útján érvényesítse. Ez a lehetőség a nem vétkességi alapú kárfelelősség esetén adott.

18.4. Munkavállalói biztosíték

A törvény alapján az a munkavállaló kötelezhető írásbeli megállapodás alapján biztosíték adására, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól, illetve harmadik személytől pénzt, értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, avagy ilyen feladatot végző munkavállaló ellenőrzésére jogosult.

Pl. személypénztáros, jegyvizsgáló, pénztárellenőr, ruhatáros, pénzes postás

A biztosíték csak pénz lehet, amely nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérét.

A munkáltató köteles ezt az összeget – annak átvételét követő napon – hitelintézetnél e célra elkülönített számlán elhelyezni. A biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul vissza kell fizetni, ha a munkavállaló munkaköre megváltozik vagy munkaviszonya megszűnik.

A biztosíték kizárólag a munkavállalóval szemben keletkezett kártérítési igény kielégítésére használható fel.

A biztosíték jogintézménye a hazai gyakorlatban nem vált elterjedtté. A vasúttársaságoknál sem a munkáltatók, sem az érdekképviselői szervezetek részéről nem merül fel bevezetésének szükségessége.

19. A munkáltató kártérítési felelőssége

19.1. Általános szabályok. Objektív felelősség

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékben felel.

A vétkesség nélküli objektív kárfelelősség azt jelenti, hogy a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a kár bekövetkezésében szándékosság és gondatlanság nem terheli, felelőssége ezektől a körülményektől független.

A szigorú felelősség célja nem más, minthogy rászorítsa a munkáltatókat olyan technológia alkalmazására és munkabiztonsági intézkedések megtételére, amelyek a balesetek bekövetkezésének kockázatait csökkenti. A szabályozás célja tehát a megelőzés, a prevenció.

A munkáltatói kárfelelősség a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezett károkért áll fenn, amely összefüggés tágran értelmezendő. Ide tartoznak azok az esetek is, amelyek nem a szorosan vett munkavégzéshez kapcsolódnak, mint például az öltöző, a mosdó használata, étkezés során bekövetkezett káresemények.

Ezzel szemben nem felel például a munkáltató akkor, ha a baleset a munkavállaló engedély nélküli magánmunkája során vagy a munkásszálláson következett be.

19.2. Mentésülés a felelősség alól.

A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa,

Pl. A munkavállalót kiküldetése során közlekedési balesetet szenved

- b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta

Pl: A mozdonyvezető szolgálatában leittasodva, az előírások durva megszegésével

balesetet okoz, amelynek során ő maga sérül meg.

Amennyiben a baleset körülményei pontosan nem állapíthatóak meg, kizárt, hogy a munkáltató mentesüljön a felelősség alól.

Pl. A villanyszerelőt holtan találták az általa szerelt vezeték alatt. Az esetnek szemtanúja nem volt, nem lehetett bizonyítani a szabálytalan munkavégzését.

19.3. Részbeni mentesülés és kármegosztás

Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítani tudja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.

Pl: Józsi bácsi bal lábát az üzemi berendezés munka közben levágja, és az őt kórházba szállító mentőautó frontálisan ütközik a közúton, amely során a sérült a mások lábát is elveszti. A munkáltató csak a bal láb elvesztéséért felelős.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott

Pl: A munkavállaló nem viselt védőeszközt a munkavégzés során

A kárnak azt a részét sem kell megtéríteni, ami abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Pl: A munkavállaló a balesetet követően nem fordult azonnal orvoshoz, a kezeléseken ne vett részt, ezáltal állapota súlyosbodott.

A kármegosztás arányát a munkavállaló vétkes közrehatása mértékének figyelembe vételével határozzuk meg, a kár ezen részét viseli a munkavállaló. A kármegosztás százalékos meghatározása során a munkáltató vétkessége szigorúbb elbírálás alá esik, mert neki – objektív felelőssége alapján is – több lehetősége lett volna elkerülni a kárt, mint a munkavállalónak.

19.4. Megtérítendő károk, a kártérítés formája és a kárigény érvényesítése

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállaló teljes kárát

- a) elmaradt jövedelmét (levonva ebből a táppénz összegét)
- b) dologi kárát (ruházatban, felszerelési tárgyakban esett kár)
- c) a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben felmerült

indokolt

költségeit (pl: gyógyszerek, utazási költségek)

d) nem vagyoni jellegű kárát sérelem díjként (személyiségi jogi sérelem esetén)

e) hozzátartozók kárát (pl: temetési költségek, tartást pótló kártérítés)

Az okozott kár megtérítése történhet **tételes** formában, amely az egyes kárelemek összegszerű meghatározását tartalmazza. Amennyiben azonban a kár vagy annak egy része pontosan nem határozható meg, a munkáltató olyan összegű **általános kártérítés** megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

Pl. A balesetben megvakult munkavállaló a jövőben zenehallgatással tölti az idejét, ebből adódóan CD-ket fog vásárolni, de ennek pontos költsége nem határozható meg.

Pl. A munkavállaló nem tudott elhelyezkedni, mert a munkáltató nem adta ki részére az igazolásokat, ebből adódóan jövedelem-kiesése származott.

Kártérítésként **járadékot** is meg lehet állapítani, amely a jövőben rendszeresen és bizonyosan felmerülő károk (jövedelem-kiesés, költségek), megtérítését szolgálja. Járadékot kell megállapítani akkor is, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását, illetve tartásának kiegészítését szolgálja.

Pl. A munkabalesetben elhunyt munkavállaló két kiskorú gyermek neveléséről gondoskodott. Jövedelme kiesése folytán gyermekei tartás pótló kártérítésre szereznek jogosultságot. Az ítélkezési gyakorlat szerint a gyermekekre az elhunyt munkavállaló jövedelmének 20-20%-a jut

A járadék formái:

- jövedelempótló járadék
- költségtérítési járadék
- tartást pótló járadék

A munkavállalónak tájékoztatni kell a munkáltatót a bekövetkezett káreseményről, az elszenvedett munkabalesetet haladéktalanul be kell jelenteni. A munkáltató a káreseményről való tudomásszerzést követően felhívja a munkavállalót arra, hogy kárigényét jelentse be. Az elszenvedett kár bekövetkezésének és mértékének bizonyítása a munkavállalót terheli.

Amennyiben a munkáltató ez igényt megalapozottnak találja, célszerű a kár rendezése tárgyában megállapodást kötni, és a munkáltató ez alapján intézkedik a kifizetés iránt.

Önkéntes munkáltatói teljesítés hiányában a munkavállaló az elévülési időn (3 év) belül munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti kárigényét.

A munkáltató kártérítési felelőssége körében a Kollektív Szerződés lényeges szabályokat tartalmaz

Így például, ha a munkavállaló a munkabaleset következtében meghal, a munkáltató 1,5 millió forint összeget köteles megfizetni az örökös részére; a munkabalesetből eredő legalább húsz munkanap keresőképtelenség esetén 35 000 forintra jogosult a munkavállaló.

Amennyiben a munkavállaló a munkabaleset következtében teljes mértékben (100%) megrokkban, 2.5 millió Ft-ra jogosult, részleges egészségkárosodás esetén, ennek az összegnek arányos része jár.

Pl: Az egyik szem látóképességének elvesztése esetén a 2.5 millió Ft 35 %-a jár.(875 000 Ft)

20. Az atipikus munkaviszonyok

20.1. Az atipikus munkaviszonyokról általában

Tipikus munkaviszonynak általában a határozatlan idejű, teljes munkaidős, kétszereplős (munkáltató és munkavállaló) jogviszonyt tekintjük, amely a munkáltató által meghatározott munkahelyen kerül teljesítésre. Minden ettől – valamilyen formában – eltérő foglalkoztatást atipikusnak nevezünk.

Az atipikus munkaviszonyok rugalmasabb foglalkoztatást tesznek lehetővé, mint a hagyományos munkaviszony, mivel a munkajogi szabályokat csak részben, illetve eltérő szabályokkal kell alkalmazni rájuk.

Atipikus munkaviszonyok:

- határozott idejű munkaviszony
- egyszerűsített foglalkoztatás
- részmunkaidő
- behívásos munkavégzés
- munkakör megosztás
- távmunka
- bedolgozás
- iskolaszövetkezeti munkaviszony
- munkaviszony több munkáltatóval
- munkaerő-kölcsönzés

Az alábbiakban ezen munkaviszonyok legáltalánosabb jellemzőit tekintjük át röviden.

20.2. Határozott idejű munkaviszony

Az Mt. a határozatlan idejű munkaviszonyokat tekinti általánosnak, ebből következik, hogy a munkáltatónak és a munkavállalónak kifejezetten meg kell állapodniuk munkaszerződésben arról, hogy a jogviszony határozott időre jön létre.

Az időtartam meghatározása történhet naptárilag vagy más alkalmas módon (Pl. vagon kirakodási feladatok elvégzéséig)

A határozott időre szóló munkaviszony az 5 évet nem haladhatja meg. Ez vonatkozik a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított 6 hónapon belül létesített újabb határozott idejű munkaviszonyra is.

Pl. A felek a strandszezon 3 hónapjára kötnek munkaszerződést május hónapban, mivel a három hónap lejártát követően több mint 6 hónap telik el a következő nyárig, ezért a korlátozás itt nem érvényesül

A törvény szerint a határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb létesítésére csak a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor, és nem sértheti a munkavállaló jogos érdekét

Pl. Rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, ha a munkaszerződés módosítására egymást követően több alkalommal azért kerül sor, hogy a munkáltató mentesüljön a felmondási idő és végkielégítés megfizetése alól.

20.3. Egyszerűsített foglalkoztatás

A munkaviszony ebben az esetben is határozott időre jön létre, de jellemzően csak nagyon rövid időre (pár napra vagy hétre). A törvényi szabályozás indoka a foglalkoztatás megkönnyítése ezekben az esetekben.

Lényeges, hogy ennél a foglalkoztatási formánál nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása, továbbá lehetőség van a munkaviszonyt ún. „minta-munkaszerződés” felhasználásával is létrehozni. Emellett az Mt. számos rendelkezését nem kell alkalmazni

Pl. a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat)

Egyszerűbb előírások irányadóak a munkaviszony bejelentésére és a közteherviselési kötelezettségekre is.

20.4. Részmunkaidős munkaviszony

A munkaviszony tipikusan az általános teljes napi munkaidőben (8 óra) történő munkavégzésre jön létre. Ugyanakkor mind a munkáltató, mind a munkavállaló oldalán felmerülhetnek olyan érdekek, amely miatt ennél rövidebb munkaidő a szükséges.

Pl. Kisgyermeket nevelő édesanya, egyetemi hallgató a tanulás mellett

Részmunkaidő esetén a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapodnak meg a munkaszerződésben (pl. A részmunkaidő: heti 20 óra)

A részmunkaidős munkavállalókkal szemben hátrányos megkülönböztetés nem alkalmazható (pl. emiatt nem zárhatóak ki az üzemi étkezés vagy a vállalati üdülés lehetőségéből). Ez alól kivételt jelent az „időarányosság elve”. Eszerint nem jogellenes, ha a munkáltató a részmunkaidőben dolgozónak időarányosan kevesebb munkabért vagy jutalmat fizet, mint annak, aki teljes munkaidőben alkalmaznak.

20.5. Munkavégzés behívás alapján

Lényege, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége csak a konkrét feladat felmerülésekor áll fenn. A munkavállaló arra kötelezi magát, hogy a számára meghatározott munkaidőben munkavégzés céljából rendelkezésre áll. Tényleges munkavégzésére akkor kerül sor, amikor a munkáltató őt munkavégzésre utasítja.

A munkavégzési kötelezettség a feladatok esedékességéhez igazodik. Üresjáratok esetén a munkavállalót nem kell foglalkoztatni, ezzel megspórolható az állásidő költsége.

A napi munkaidő legfeljebb 6 óra lehet, és a munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább 3 nappal korábban közölni kell a munkavállalóval.

20.6. A munkakör megosztása

Ebben a konstrukcióban a munkavállalói oldalon két vagy több személy található. Azaz egy konkrét munkakört a munkavállalók úgy látnak el, hogy maguk döntenek arról, hogy munkaidejüket hogyan osszák be egymás között, munkarendjük kötetlen.

Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a munkaszerződést kötő másik munkavállaló köteles a munkafeladatokat elvégezni.

A munkaviszony megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken

20.7. Távmunka

A távmunka végzés abban különbözik a hagyományos munkaviszonytól, hogy a munkavállaló ez esetben a munkáltató székhelyén, telephelyén kívül számítástechnikai eszközzel dolgozik, és ennek eredményét ezen továbbítja a munkáltató részére.

Ezzel a foglalkoztatási formával a munkavállaló megtakarítja az utazási költségeket és saját kényelmes otthonában végezhet munkát. A távmunka végzésre csak meghatározott feladatok ellátása esetén célszerű munkaszerződést kötni (Pl. könyvelés, újságírás, szoftver-fejlesztés)

A távmunkás kötetlen munkarendben végzi munkáját, a munkáltató utasítási joga csak a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított eszközt magáncélra nem használhatja.

A munkáltató ellenőrzési joga korlátozott, ennek módjáról a felek megállapodhatnak, de a munkavállaló számítógépen tárolt személyes adataiba a munkáltató nem tekinthet be. Az ellenőrzés nem járhat a munkavállaló és a vele együtt élő családtagjai számára aránytalan sérelemmel

Pl. A munkáltató hajnali 3 órakor nem hajthat végre meglepetésszerű ellenőrzést

20.8. Bedolgozás

A bedolgozó általában az otthonában végzi a munkáját, saját munkaeszközeivel és a távmunkához hasonlóan nincs állandó irányítás alatt. Tevékenységét kötetlen munkarendben látja el. Szaktudást nem igénylő feladatokat lát el, amelynek eredménye mennyiségileg meghatározható.

Pl. 1 000 db boríték elkészítése/nap

A felek a munkabért teljesítménybér formájában határozzák meg

Pl. 1 000 db boríték/5 000 Ft

20.9. Iskolaszövetkezeti munkaviszony

Ezt a foglalkoztatási formát „diákmunkának” is nevezik, mert rendszerint nappali tagozatos egyetemisták és főiskolások számára szolgál jövedelem-kiegészítésül. (Pl. gyorsétterem, árufeltöltés)

A munkaviszony a nappali tagozatos hallgató és az iskolaszövetkezet között jön létre, amely alapján a munkavállaló egy harmadik félnél (Pl. a Burger King-nél) köteles munkát végezni. E harmadik fél, mint tényleges foglalkoztató utasítási joggal rendelkezik.

A munkaviszony időtartam az 5 évet nem haladhatja meg.

Az általános szabályokhoz képest érdekesség, hogy a munkavállalónak nem jár szabadság, betegszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság.

20.10. Munkaviszony több munkáltatóval

Ebben az esetben több munkáltató állapodik meg egy munkavállalóval a munkaszerződésben az adott munkaköri feladatok ellátásáról.

A munkavállaló feladatait egy munkaviszony keretében több munkáltató számára végzi.

Pl. Három cég közösen alkalmaz egy karbantartót

A munkaszerződésben meg kell állapodni abban, hogy a munkabér-fizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti. A munkavállalói igényekért a munkáltatók egyetemlegesen felelnek (*Bármelyiküktől követelhető a teljes tartozás*)

Eltérő megállapodás hiányában a munkaviszonyt bármelyik munkáltató vagy a munkavállaló megszüntetheti. Megszűnik a munkaviszony, ha a munkáltatók száma 1 főre csökken

20.11. Munkaerő-kölcsönzés

A jogviszonyban nem két, hanem három fél áll kapcsolatban egymással. A munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző céggel áll munkaviszonyban. A tényleges foglalkoztatására azonban egy másik társaságnál, a kölcsönvevőnél kerül sor.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő társaság között polgári jogi szerződés jön létre, amely alapján a kölcsönbeadó meghatározott kölcsönzési díj ellenében átengedi a munkavállalóját a kölcsönvevőnek.

A munkaerő-kölcsönzés előnyös a kölcsönvevő oldaláról, mert gyorsan hozzájuthat a hiányzó munkaerőhöz, másrészt jelentős költségeket takarít meg. (Pl. nem terheli a munkaviszony-megszüntetése esetén a végkielégítés és felmondási bér)

A munkavállaló szempontjából lényeges lehet, hogy a kölcsönadó keres számára foglalkoztatást és ilyen módon jövedelemhez juthat. Hátránya, hogy ez a munka általában nem tartós és alacsony bérrel díjazott.

A kikölcsönzés csak ideiglenes lehet, az 5 évet nem haladhatja meg.

A munkaerő-kölcsönzés sajátosságai közé tartozik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlása megoszlik a kölcsönbeadó munkáltató és a foglalkoztató cég között. A kölcsönbeadó jogosult munkaszerződést kötni, azt módosítani és a munkaviszonyt megszüntetni, fizeti a munkabért és az ezzel kapcsolatos közterheket. Ezzel szemben a kölcsönvevőhöz köthetők a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó jogok és kötelezettségek, így például az utasítása jog, a munkaidő beosztása, a munkavédelmi szabályok betartása és az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása.

A kikölcsönzött munkavállalót már a kölcsönzés első napjától (egy kivételes esetben csak a 184. naptól) megilleti az egyenlő bánásmód joga. Minden bérelem vonatkozásában azonos díjazás illeti meg, mint a kölcsönvevő azon (saját) munkavállalóit, akik vele egyenlő értékű munkát végeznek.

A munkavállalót védő szabály, hogy tilos a kölcsönzés munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetekben (pl. fiatakorút éjszakai munkavégzésre), továbbá a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítése céljából. Nem megengedett az sem, hogy a kölcsönvevő „továbbkölcsönözze” a munkavállalót.

A törvény ezen felül rögzíti a „visszakölcsönzés” tilalmát is, amikor rögzíti, hogy jogellenes a kölcsönzés, ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya legfeljebb 6 hónapja szűnt meg a munkáltató működési körébe tartozó okra alapozott felmondással vagy a próbaidő alatt.

A munkaviszony megszüntetése rugalmas módon történik, mert a kölcsönbeadó a kikölcsönzés megszűnésével azonnal közölheti a felmondást a munkavállalóval, önmagában arra hivatkozva, hogy foglalkoztatása a kölcsönvevőnél megszűnt. A felmondási idő 15 nap, amely időre – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól.

Érdekesség, hogy a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál a munkaviszonynak az utolsó kikölcsönzés alatti időtartamát kell figyelembe venni. Ez a szabály lehetőséget ad a kölcsönző munkáltatónak arra, hogy ha már előre tervezi a munkaviszony megszüntetését, az utolsó kölcsönzésre csak „formálisan” kerüljön sor....

21. A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony

Köztulajdonban álló munkáltatónak minősül a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik

A fenti törvényi meghatározásból következően a MÁV-csoport munkáltatói köztulajdonban álló munkáltatóknak minősülnek. Ezeknél a munkáltatóknál létesített munkaviszonyokra az Mt. az általános szabályokhoz képest lényegesen szigorúbb és eltérést nem engedő (kógens) szabályokat fogalmaz meg.

Ezek közül a leglényegesebbek:

- Vezető tisztségviselő számára teljesítménykövetelményt, valamint ahhoz kapcsolódó teljesítménybért (pl prémiumot) vagy más juttatást a tulajdonosi jogokat gyakorló állapíthat meg.
- Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a felmondási idő törvényi szabályaitól nem térhet el, hosszabb felmondási időt nem határozhat meg, magasabb összegű végkielégítést nem írhat elő.
- A teljes napi munkaidőnél (8 óra) rövidebb munkaidő nem állapítható meg, kivéve az egészségi ártalom vagy kizárása érdekében történő megállapítást.
- A munkaközi szünet – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – nem része a munkaidőnek.
- A szakszervezetekre és az üzemi tanácsokra vonatkozó rendelkezésektől érvényesen nem lehet eltérni

22. Versenytilalmi megállapodás

22.1. A versenytilalmi megállapodás rendeltetése

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt minden külön ellenszolgáltatás nélkül köteles tartózkodni a munkáltató jogos érdekeit sértő vagy veszélyeztető tevékenységtől.

Hangsúlyozandó, hogy a törvény erejénél fogva a munkaviszony megszűnését követően is terheli a munkavállalót a titoktartási kötelezettség, mégpedig külön ellenszolgáltatás nélkül is.

A munkaviszony megszűnését követően a munkavállaló – versenytilalmi megállapodás hiányában – nincs korlátozva a konkurens cégnél történő munkavégzésben, de azokaz az információkat, amelyekhez korábbi munkahelyén jutott, nem használhatja fel volt munkáltatója hátrányára.

Annak érdekében, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően sem tanúsíthasson a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartást, a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően legfeljebb 2 évig tartózkodjon az ilyen magatartástól (Mt.228.§ (1) bek.).

22.2. A megállapodás tartalma

A versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében arra kötelezettséget, hogy legfeljebb a munkaviszony megszüntetését követő 2 évig nem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné.

A gyakorlatban a tilalom azt jelenti, hogy a munkavállaló nem helyezkedhet el olyan gazdasági társaságnál, amely versenytársnak minősül és konkurenciát jelent a munkáltatónak

A megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. Az ellenérték meghatározásakor különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – első sorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

Pl: A munkavállaló alapbére 300 000 Ft, egy éves tilalmi időszakot kötnek ki a megállapodásban. Ebben az esetben a megfelelő ellenérték: $12 \text{ hónap} \times 300\,000 \text{ Ft} / 3 = 1\,200\,000 \text{ Ft}$

A köztulajdonban álló MÁV-csoport társaságainál a versenytilalmi megállapodásra speciális szabályok irányadóak. Ilyen megállapodás vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával köthető, legfeljebb a munkaviszony megszűnésétől számított 1 éves időtartamra.

A megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj 50%-át.

A jogalkotó célja az, hogy elejét vegye a közvagyonból történő túlzott összegű kifizetéseknek.

22.3. A versenytilalmi megállapodás megsértése

Amennyiben a megállapodásban foglaltakat a munkáltató szegi meg, azaz nem fizeti meg a megfelelő ellenértéket, a munkavállalót sem köti a versenytilalomból eredő korlátozás és kártérítést fizethet.

Ha a munkavállaló nem tartja be a kötelezettségét, ellenértékre nem tarthat igényt, illetve a már kifizetett ellenértéket a munkáltató visszakövetelheti. A munkáltatónak jogos igénye merülhet fel kártérítés érvényesítésére is, illetve követelheti, hogy volt munkavállalója a jogsértő magatartását abbahagyja. (Távozzon a konkurens cégtől)

23. Tanulmányi szerződés

23.1. A tanulmányi szerződés fogalma

A tanulmányi szerződés a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló kétoldalú írásbeli megállapodása, amely feltételezi a felek kölcsönös érdekeltiségét.

A munkáltató számára lényeges lehet, hogy működéséhez hosszú távon megfelelő létszámú és képzettségű szakember álljon rendelkezésére, míg a munkavállaló számára biztosítva van a – iskolai rendszerű vagy azon kívüli – képzéshez szükséges anyagi és (erkölcsi) támogatás.

A megállapodásban a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt a munkavállaló számára. Ez a támogatás lehet a képzésben való részvételhez szükséges fizetett szabadidő, tanulmányi szabadság, tandíj átvállalása, tanszerek árának és a szállásköltségnek megtérítése stb.

A munkavállaló ezzel szemben kötelezi magát, hogy a tanulmányait folytatja, a szükséges szakképzettséget igazoló dokumentumot (pl. diplomát) az előírt határidőre megszerzi, és ezt követően a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb 5 éven keresztül – a munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.

Az arányosság megítélésénél – a tanulmányok ideje mellett – azt is figyelembe kell venni, hogy milyen összegű támogatást nyújt a munkáltató. Túlzott és aránytalan az a munkáltatói kötelezettség, amikor a két hónapos és 100 000 Ft tanfolyami költséget jelentő képzésért a munkáltató 3 éves kötelezően eltöltendő időt köt ki. Ugyanez az idő viszont már arányosnak tekinthető, ha a két hónapos képzési költség 2 000 000 Ft összeget tesz ki.

Ha a felek között vita merül fel az arányosság kérdésében, a bíróság dönti el, hogy mi számít arányosan eltöltendő időnek.

Tanulmányi szerződés jogszerűen nem köthető, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót, továbbá olyan kedvezmények biztosítására sem, amelyet például kollektív szerződés biztosít a képzésben résztvevő számára.

A MÁV-csoporthoz tartozó társaságok kollektív szerződésai külön rendelkeznek arról az esetről, amikor a munkavállaló munkáltatói kötelezés alapján vesz részt a képzésben. Munkáltató által előírt képzésben való részvétel a munkavállalóra nézve nem járhat aránytalan sérelemmel, a tanfolyamon és a vizsgán való részvétel ideje munkaidőnek minősül, ezen felül a munkáltató munkaidő-kedvezményt is biztosít a vizsgára való felkészülés érdekében.

Pl: A felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap – legfeljebb 12 munkanap – szabadidő jár.

23.2. A tanulmányi szerződés megszegése

Amennyiben a *munkáltató* lényeges szerződésszegést követ el, a munkavállaló menetsül a szerződésben meghatározott kötelezettségeinek teljesítése alól.

Ilyen lényeges szerződésszegésnek minősül az, ha a munkáltató nem biztosítja a képzésben való részvételhez szükséges szabadidőt, a tandíjat nem fizeti meg, vagy a munkavállaló számára nem biztosítja megszerzett képzettségnek megfelelő munkakörben történő foglalkoztatást.

Ha a *munkavállaló* megszegi az általa szerződésben vállalt kötelezettségeit, a munkáltató elállhat a tanulmányi megállapodástól és az addig nyújtott támogatást visszakövetelheti.

Ilyen eset lehet az, hogy a munkavállaló az előírt vizsgákon megbukik, az órákat nem látogatja, végzettségét nem szerzi meg. Az Mt. új rendelkezései szerint szerződésszegés az is, ha a munkaviszonyt a munkáltató azért mondja fel, mert a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása ezt szükségessé teszi (Pl: *ittas állapotban végzett munkát vagy szakmai alkalmatlansága bizonyítást nyert*)

Amennyiben az előírt időtartamnak a munkavállaló csak egy részét tölti le, akkor visszatérítési kötelezettsége ezzel arányos

(Pl. *Ha a munkavállaló a vállalt 5 év munkaviszonyban töltött idő esetén 2,5 év után felmond, akkor a támogatás fele visszakövetelhető tőle.*)

Bármelyik fél körülményeiben bekövetkezhet olyan lényeges változás, ami miatt a tanulmányi szerződés fenntartása már nem lehetséges, vagy aránytalan sérelemmel járna. A munkáltató oldalán ilyen lehet egy csődhelyzet vagy szervezeti átalakítás, technológiai váltás, míg a munkavállaló oldalán családi helyzetének, egészségi állapotának megváltozása. Ebben az esetben a törvény biztosítja a tanulmányi szerződés azonnali hatályú felmondásának lehetőségét.

Ha a munkavállaló lép vissza a szerződéstől, akkor a munkáltató a támogatást vagy annak arányos részét visszakövetelheti. Munkáltatói felmondás esetén a támogatás nem követelhető vissza a munkavállalótól.

IV. Munkaügyi kapcsolatok

1. Szakszervezetek

1.1. A szakszervezet fogalma

Szakszervezeten a munkavállalóknak minden olyan szervezetét olyan szervezetét érteni kell, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése.

1.2. A szakszervezet jogai

A szakszervezeteknek ahhoz, hogy társadalmi rendeltetésüket teljesítse törvényben garantált jogokra van szüksége.

A munkavállalók alapvető alapjoga az, hogy – mindennemű megkülönböztetés nélkül – érdekképviselői szervezeteket alakítsanak a munkahelyeken, vagy az általuk választott szakszervezetbe tagként belépjenek (esetleg attól távol maradjanak)

A szakszervezet tehát jogosult a munkáltatónál megalakulni, működni és tagtoborzást végezni, természetesen tiszteletben tartva a munkáltató működését.

(Magyarországon egyes multinacionális cégeknél ez a jogosultság sajnos korántsem annyira egyértelmű módon érvényesül, mint például a vasúttársaságoknál...)

A szakszervezetek legáltalánosabb jogosultságai a következők:

1. A munkavállalók képviselőjének joga

- érdekvédelem (pl. bértárgyalások, kollektív szerződés kötés)
- jogvédelem: meghatalmazás alapján egyéni munkavállalói jogvitában például bíróság előtt.

2. Tájékoztatáshoz való jog

- Jogosult minden olyan kérdésben tájékoztatást kérni, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos.

3. Konzultáció és szociális párbeszéd kezdeményezésének joga

A szakszervezet a munkáltatói döntéssel (tervezetével) kapcsolatos véleményét közölheti, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezhet. A munkáltató a szakszervezeti tisztségviselőkkel „hivatalos formában” rendszerint konzultáció keretében találkozik, amikor egy konkrét foglalkoztatási vagy elszámolási kérdés kapcsán kell egyeztetniük a feleknek. (Pl. KSz szabályainak értelmezése).

A konzultáció kezdeményezése esetén a feleknek érdemi párbeszédet kell folytatniuk, és a munkáltatói intézkedés a vita lezárásáig – legfeljebb 7 napig – nem hajtható végre.

A MÁV-társaságoknál a munkaügyi kapcsolatok intézményesített formája a Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT), amely a központi fórumként a munkáltató egészét érintő kérdések megvitatására jogosult (Pl. KSz-tárgyalások, bértárgyalások, kiemelt jelentőségű megállapodások megkötése. Tagjai a Kollektív Szerződés kötésére jogosult szakszervezetek és a munkáltató.

A területi központok szintjén helyi érdekegyeztető tanácsok működnek, amelyek az adott terület szakmai- és érdekvédelmi témáinak megvitatására hivatott.

4. Kollektív Szerződés kötésének joga

- A KSz kötésére főszabály szerint azok a szakszervezetek jogosultak, amelyek tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók legalább 10 %-t. Ezek a szakszervezetek jogosultak az általuk kötött KSz-t módosítani és terület szinten helyi függelékeket kötni.

5. Információk közzétételének joga

- A propagandajog keretében a szakszervezet jogosult tájékoztatni a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal és a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekről. Ennek lehetőségét a munkáltató köteles biztosítani.

6. Munkaidő-kedvezmény igénybevételének joga

- Az érdekvédelmi feladatok ellátása céljából a törvény távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményt biztosít a szakszervezetek számára. Ennek mértéke naptári évenként a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi 1 óra. A kedvezmény mértékét a január 1-jei taglétszám alapján kell meghatározni.

7. A munkáltató helyiségeinek használati joga

- A szakszervezetet megilleti az a jog, hogy a munkáltatóval történt megállapodás szerint – munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekvédelmi tevékenysége céljára használja.

8. Belépés joga

- A törvény szerint a szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy beléphet a munkáltató területére, ha a szakszervezetnek van a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja. Ennek során a munkáltató működési rendjére vonatkozó rendelkezéseket meg kell tartani (pl. biztonsági előírások, munkavédelmi szabályok)

9. Munkaügyi jogvita indítása

- A szakszervezet munkaügyi jogvitát kezdeményezhet olyan igényének érvényesítése céljából, amely az Mt-ből vagy kollektív szerződésből származik. Jogsértés észlelése esetén a munkaügyi hatósághoz fordulhat.
Pl: A szakszervezet megítélése szerint a munkáltató nem tarja be a KSz munkaidőre vonatkozó rendelkezéseit

10. Közérdekű igényérvényesítés

- A szakszervezet az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat, ha a jogsérelem vagy annak veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti

1.3. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelme

A szakszervezet által megjelölt tisztségviselő munkajogi védelmének rendeletetése az, hogy érdekvédelmi tevékenysége miatt joghátrány ne érhesse a munkáltató részéről (retorzió)

Ebből következően a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése szükséges a szakszervezet által kijelölt tisztségviselő munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához (pl. átirányításához)

Ez a védelem a tisztségviselőt megbízatása idejére és annak megszűnését követő 6 hónapig illeti meg, feltéve, ha tisztségét legalább 12 hónapon át betöltötte.

A szakszervezet egyetértése hiányában a munkáltatónak lehetősége van bírósági úton kezdeményezni a szakszervezeti egyetértés pótlását, ha megítélése szerint a szakszervezet a jogát nem rendeltetésszerűen gyakorolta.

Pl: Valótlan indokkal tagadta meg az egyetértést, vagy olyan közhelyszerű indokkal élt, ami nem bír jogi relevanciával (Pl. „Balázs rendes kolléga, repülőgépet is tud vezetni, munkájával soha nem volt baj”)

A szakszervezetnek azt kell igazolnia az egyetértés megtagadása során, hogy a tisztségviselő kiesése a szakszervezet működésében az adott területen súlyos nehézségeket okozna *(pl. a tisztségviselő kivételes szakértelmére elengedhetetlen szükség van, esetleg nincs elegendő tisztségviselő az adott szakterületen)*, vagy a munkáltató rendeltetésellenes módon gyakorolta a jogait *(pl. retorzióként a tisztségviselő harcos fellépése miatt)*

2. A kollektív szerződésre vonatkozó szabályok az Mt. alapján

2.1 A kollektív szerződés fogalma

A kollektív szerződés a munkáltató és szakszervezet(ek) között létrejött megállapodás, amely a felek kapcsolatrendszerét (kötelmi rész) és a hatálya alá tartozó munkavállalók munkaviszonyát (normatív rész) szabályozza.

Magyarországon a munkavállalók mintegy egyharmada tartozik kollektív szerződés hatálya alá. Ez az arány azt mutatja, hogy a hazai munkáltatók jelentős részénél vagy nem működnek szakszervezetek, vagy a munkáltatók nem érzik szükségét ilyen megállapodások megkötésének.

Az Mt. és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyában a főszabály a kétoldalú diszpozitivitás, azaz kollektív szerződésben a törvény második (munkaviszony) és harmadik (munkaügyi kapcsolatok) részében foglalt szabályoktól a munkavállaló előnyére és hátrányára is el lehet térni.

Az Mt. minden fejezet végén „Eltérő megállapodás” cím alatt felsorolja azokat a rendelkezéseket, amelyektől érvényesen eltérni nem lehet (kógens szabályok), vagy amelyektől csak a munkavállaló javára megengedett az eltérés (relatív diszpozitív szabályok).

A kollektív szerződés az üzemi tanács és a szakszervezet törvényes jogait nem korlátozhatja

2.2. A kollektív szerződés megkötése

A munkáltató alanyi jogon köthet kollektív szerződést, munkáltatói érdekképviselői szervezet pedig abban az esetben, ha erre tagjai felhatalmazzák. A szakszervezet kollektív szerződés kötésére akkor jogosult, ha tagjainak száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át.

Amennyiben egy szakszervezet a 10%-os szervezettséget csak a kollektív szerződés megkötését követően szerzi meg, jogosult lesz a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni és ezen a tárgyaláson tanácskozási joggal részt venni.

(A taglétszám igazolásával kapcsolatban különböző megoldások léteznek a hazai joggyakorlatban. Kisebbségi munkáltatók általában elfogadják a taglétszám igazolására a közjegyzői okiratot, másik munkáltatók a tagdíj-levonást tekintik alapnak.)

A MÁV-START Zrt Kollektív Szerződése 2010. március 1. napjával lépett hatályba. Aláírói a munkáltató és három szakszervezet, a VSZ, a VDSZSZ és az MTSZSZ voltak. A Kollektív Szerződés részét képező helyi függelékek megkötésére és módosítására ugyanezek a szakszervezetek jogosultak.

A kollektív szerződést azok a felek módosíthatják, akik a megkötésében részt vettek.

2.3. A kollektív szerződés megszüntetése és megszűnése

A felek a kollektív szerződést megszüntethetik közös megegyezéssel és egyoldalú felmondás jogcímével. A felmondási idő 3 hónap, de ezt a jogot a megállapodás megkötésétől számított 6 hónapon belül nem lehet gyakorolni.

A kollektív szerződés megszűnik a munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével. Ha a megállapodást több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

Megszűnik továbbá a határozott időre kötött kollektív szerződés az időtartam leteltével.

3. Az üzemi tanács

3.1. Az üzemi tanács jogállása

Az üzemi tanács, illetve az üzemi megbízott participációs (részvételi) jogokat gyakorol a munkavállalók közössége nevében. Az üzemi tanács tagjait és az üzemi megbízottat 5 évre választják a munkavállalók.

Üzemi tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan önálló telephelyén (részlegénél), ahol a munkavállalók létszáma az 50 főt meghaladja.

Üzemi megbízottat ott kell választani, ahol a munkavállalók létszáma: 16 – 50 fő.

A MÁV-nál és MÁV-START-nál 15-15 tagú Központi Üzemi Tanács is működik a társaság valamennyi munkavállalóját érintő döntésekben vesz részt. A KÜT tagjait az üzemi tanácsok delegálás útján bízzák meg.

Az üzemi tanács elnökét munkajogi védelem illeti meg, amely lényegében azonos a szakszervezeti tisztségviselő védelmével. Az ezzel összefüggő jogokat az üzemi tanács gyakorolja.

3.2. Az üzemi tanács jogai

Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése. Ebben a körben jogosult konzultációt kezdeményezni, ha a munkáltató nem tesz eleget például az Mt. pihenőidőre vonatkozó szabályainak.

További lényeges jogosítványok:

A) Tájékoztatáshoz való jog

Például a munkavállalói létszámról és munkakörökről

B) Együtt döntési jog a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében:

Például üdülők és sportpályák, munkásszállások bérbeadása

C) Véleményezési jogkör

Számos kérdésben: általánosságban minden olyan munkáltatói utasítástervezetről jogosult véleményt nyilvánítani, amely a munkavállalók nagyobb csoportját érinti. Ezen túlmenően a törvény külön felsorol témaköröket, amelyekben az üzemi tanács számára biztosítani kell a véleményezési jogot.

Az üzemi tanács véleménye a munkáltatót nem kötelezi, de minden olyan javaslatot célszerű figyelembe venni, amely a foglalkoztatás hatékonyságát szolgálja.

D) Üzemi megállapodás kötése

A megállapodás a felek együttműködését és kapcsolatrendszerét szabályozza.

Pl: Milyen személyi és tárgyi feltételeket kell biztosítani az üzemi tanács működéséhez. Az üzemi tanács milyen módon köteles bejelenteni a munkaidő-kedvezmény igénybevételét.

E) Munkaidő-kedvezmény igénybevétele

Az üzemi tanács elnökét beosztás szerinti havi munkaideje 15 %, az üzemi tanács tagját 10 % munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény idejére távolléti díj jár. Az intézmény rendeltetése, hogy az üzemi tanács elnöke és a tagok részére biztosítva legyen olyan időszak, amikor érdekvédelmi feladataikat zavartalanul el tudják látni. Lényeges, hogy a kedvezmény a munkaidőre jár, a munkavégzés alól mentesít, a kiesett munkaidőre jár a díjazás, ezért a szabadidőben végzett tevékenységért távolléti díj nem jár a munkáltatótól.

4. A szakszervezet és az üzemi tanács összehasonlítása

Hasonlóságok:

- Mindkét szervezet érdekvédelmi feladatokat lát el.
- Mindkettő az önkéntes tagság elvén működik.
- Tisztségviselőik munkajogi védelemre és munkaidő-kedvezményre jogosultak
- Az üzemi tanács tagjai rendszerint valamely szakszervezet jelöltjeként nyerik el megbízatásukat

Különbségek:

- Az üzemi tanács a teljes munkavállalói kollektívát képviseli. A szakszervezet a tagjainak érdekvédelmét látja

- Az üzemi tanácsot kötelező választani, a szakszervezet önkéntes alapon szerveződik
- Az üzemi tanács részvételi jogokat gyakorol, kooperatív jelleggel látja el az érdekképviselést, ezzel szemben a szakszervezet a munkáltató „ellenzékeként” konfrontatív alapon működik.
- Az üzemi tanács sztrájkot nem kezdeményezhet és nem támogathat, a sztrájk idején pártatlan magatartásra köteles. A szakszervezet, mint a munkaharc szervezete sztrájkot szervezhet
- A szakszervezet jogi személynek minősül, az üzemi tanács nem. Ebből következően a szakszervezet munkavállalókat foglalkoztathat, vállalkozási tevékenységet végezhet, szerződéseket köthet, vagyonnal rendelkezhet (*állnak még a paloták*)
- A munkaidő-kedvezmény az üzemi tanács tagját személyében illeti meg munkaidő-beosztásához kapcsolódóan, míg a szakszervezet esetében a munkaidő-kedvezmény az felhasználásáról – annak jogosultja – maga az érdekképviselő rendelkezik.
- Az üzemi tanács csak a munkáltatói szervezeten belül működik, a szakszervezetek megszervezhetik tevékenységüket ágazati, országos és nemzetközi szinten is, szövetségekhez csatlakozhatnak

V. A munkaügyi vita

1. A munkaügyi vita

1.1. A munkaügyi viták típusai

A munkaügyi viták két alapvető típusa a munkaügyi jogvita és a munkaügyi érdekvita, a vita alanyai alapján jogvita és az érdekvita lehet egyéni vagy kollektív jellegű.

A **munkaügyi jogvitában** a vita tárgya a munkaviszonyból eredő jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos. A felek közötti jogi természetű vita a Munka Törvénykönyvéből, egyéb jogszabályból, kollektív szerződésből, üzemi megállapodásból vagy munkaszerződésből következik.

- a) Az *egyéni munkaügyi jogvita* a munkáltató és a munkavállaló között merül fel.
 - *Pl: A munkavállaló vitatja a munkáltató által alkalmazott fegyelmi büntetést*
- b) A *kollektív munkaügyi jogvita* során a munkáltató és a szakszervezet vagy az üzemi tanács
 - *Pl. A szakszervezet sérelmezi, hogy a munkáltató a részére járó munkaidő-kedvezményt nem a törvényben meghatározott feltételek szerint biztosítja.*

A jogvita eldöntésére hivatott fórum – a felek megegyezésének hiányában – a bíróság.

A **munkaügyi érdekviták** sajátossága, hogy a felek a közöttük felmerült konfliktus helyzete a jogszabályok alapján nem oldható fel, maguknak kell erre közösen megoldást keresniük.

A jogi szabályozás a kollektív érdekvitát tartja relevánsnak, azaz a munkáltató és a szakszervezetek (üzemi tanács) konfliktus kezelésére ad iránymutatást. Az egyéni érdekvita a jog szabályozási körén kívül esik.

(Pl. Egyéni érdekvita, ha Kovács Béla jegyvizsgáló kevesli a bérét, és anyósa nyomására a főnökénél egyeztetést kezdeményez)

A kollektív érdekviták tipikusan abból adódnak, hogy az érdekképviselői szervezetek – rendeltetésükből adódóan – igyekeznek a munkavállalók munkakörülményein és jövedelmi helyzetén javítani.

Az ilyen jellegű viták – amennyiben a felek között kompromisszum születik – megállapodással zárulnak.

1.2. A munkaügyi jogvita

A munkáltató, a munkavállaló, a szakszervezet és az üzemi tanács munkajogi igényének elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. A bíróság a felek igényeit peres és peren kívüli eljárás keretében bírálja el.

A munkáltató a munkavállalóval szemben fennálló igényét nem csak bíróság előtt, hanem **fizetési felszólítással** is érvényesítheti, különösen:

- jogalap nélkül kifizetett munkabért
- tanulmányi szerződés munkavállaló általi megszegése esetén a költség visszatérítésére vonatkozó követelését
- kártérítési igényét

A munkáltató a minimálbér háromszorosát meg nem haladó mértékű igényét érvényesítheti írásba foglalt fizetési felszólítás útján.

Az igényérvényesítése során figyelemmel kell lenni az **elévülés szabályaira** is, amely szerint a munkajogi igény 3 év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy a személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény 5 év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

Az elvülési idő elmulasztása az alanyi jogot nem szünteti meg, de az igény bírósági úton már nem érvényesíthető.

A bírósághoz intézett keresetben meg kell jelölni, hogy a fél minek a megállapítását és milyen jogkövetkezmények megállapítását kéri a t. bíróságtól. A kereset beadásának az intézkedés végrehajtására halasztó hatálya csak abban az esetben van, ha a munkavállaló a vele szemben alkalmazott fegyelmi büntetést vagy fizetési felszólítás jogszerűségét vitatja.

A munkaügyi jogviták nagy részében az igény érvényesítésénél a **30 napos keresetindítási határidő** az irányadó. A legjelentősebb munkajogi igények

érvényesítése során a keresetet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni:

- *egyszemélyes munkaszerződés módosítás, munkaviszony megszüntetésnek jogellenessége, hátrányos jogkövetkezmény (fegyelmi büntetés), fizetési felszólítás, munkáltatói értékelés*

A törvény egyes munkavállalói jognyilatkozatok esetében is 30 napos keresetindítási határidőt határoz meg:

- *munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondás, jogellenes munkaviszony megszüntetése kapcsán*

A keresetindítási határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták.

A munkaügyi jogvitában első fokon a közigazgatási és munkaügyi bíróság jár, a perre a bíróság az illetékes, amelynek területén a munkavállaló munkaszerződése alapján munkát végez.

Pl: Miskolc Tiszai pu. forgalmi szolgálattevője, személypénztárosa ügyében a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság jár el első fokon

Az első fokú döntés ellen 15 napon belül fellebbezésnek van helye.

Pl: A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság első fokú döntése ellen benyújtott fellebbezést a Miskolci Törvényszék bírálja el

A másodfokon eljáró törvényszék az első fokú határozatot helyben hagyhatja, megváltoztathatja vagy hatályon kívül helyezheti és új eljárásra utasíthatja az alsóbb szintű bíróságot. A döntés jogerős és végrehajtható

A jogerős határozattal szemben felülvizsgálati kérelem terjeszthető elő a Kúriánál, a jogerős határozat jogellenességére hivatkozással.

A munkaügyi jogvitákban a munkavállaló megbízhat ügyvédet, illetve amennyiben szakszervezeti tag, jogosult kérni szakszervezetének jogi segítségét és képviselőt a munkáltatóval szembeni jogvitában. A munkáltatót ezekben az ügyekben rendszerint a vállalati jogtanácsos képviseli a bíróság előtt.

A munkaügyi perben félként részt vevő munkavállaló költségkedvezményre jogosult, ha bruttó átlagkeresete nem haladja meg a nemzetgazdasági átlagkereset kétszeresét. Mindez azt jelenti, hogy egy átlagos bérű (200 000 Ft) munkavállaló számára a per illeték- és költségmentes.

1.3. Kollektív munkaügyi érdekvita

A kollektív munkaügyi vita tárgya a munkáltató és a szakszervezet vagy az üzemi tanács között a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült érdekkonfliktus, amely általában a munkavállalók munkakörülményeinek vagy jövedelmi helyzetének javítására irányul.

A törvény szerint a felek a közöttük felmerült munkaügyi vita feloldására

- *egyeztető bizottságot vagy*
- *állandó bizottságot*

alakíthatnak.

A tárgyaló felek az egyeztető bizottság alakításáról esetenként, az állandó bizottság felállításáról a kollektív szerződésben vagy az üzemi megállapodásban rendelkezhetnek.

A bizottság mindkét esetben a munkáltató és az érdekképviselői szerv által azonos számban delegált tagjaiból és független elnökből áll.

A vitapartnerek előzetesen megállapodhatnak abban, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik, ebben az esetben a bizottság határozata kötelező rájuk nézve, szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

A döntőbíráskodás kötelező, ha az üzemi tanács és a munkáltató nem tud megállapodni az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos, munkáltatót terhelő költségek mértékéről, vagy nincs konszenzus közöttük a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról.

A bizottság és a döntőbíró eljárásával kapcsolatban felmerült indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

A munkaügyi érdekviták rendezésében közreműködhet a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat, amelynek szakértői közül kérhetnek fel a felek közvetítőt vagy döntőbíró.

A vasúttársaságoknál a kollektív érdekviták megtárgyalásának fóruma a **Vasúti Érdekegyeztető Tanács (VÉT)**, amelynek tagjai a munkáltató és a kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek.

A VÉT feladata, hogy a munkáltató és a szakszervezetek elsősorban e fórumon rendezzék és fejlesszék a társasági szintű munkaügyi kapcsolatokat, valamint választ és megoldást találjanak a munkavállalókat érintő alapvető gazdasági-, jövedelmi-, „szociális- és munkaügyi kérdésekre. A VÉT keretében történik a kollektív tárgyalások lebonyolítása és annak eredményeként a Kollektív Szerződés és a kollektív erejű megállapodások megkötése és módosítása.

A végrehajtás szintjein a helyi érdekegyeztető tanácsok (HÉT) keretében zajlik a munkaügyi kapcsolatok működtetése, tagja a munkáltató helyi szintű vezetője (pl. központvezető) és a szakszervezetek helyi vezetői (pl. területi képviselők).

2. A sztrájk

2.1. A sztrájk fogalma

A sztrájk vagy más szóval munkabeszüntetés a munkavállalók legradikálisabb érdekérvényesítő eszköze, ezért alkalmazására csak végső megoldásként kerülhet sor, amikor a tárgyalófelek kifogytak az „észérvekből”

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlása szerint a sztrájk a következőképpen definiálható:

*„A sztrájk a munkavállalók egy vagy több csoportja, illetve a szakszervezet(ek) által kezdeményezett időleges, kollektív munkabeszüntetés annak érdekében, hogy a munkavállalók kikényszerítsék a munkáltatótól valamilyen **követelésük teljesítését**, illetve ellenállásukat fejezzék ki valamivel szemben, vagy így nyilvánítsák ki sérelmüket, esetleg más munkavállalókat támogassanak (szolidaritás) követeléseikben.”*

2.2. A sztrájk jogszabályi alapjai

A sztrájkhoz való jog elismeréséről – összhangban a Gazdasági, Szociális- és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikkével – a Magyarország Alaptörvénye is rendelkezik.

Az Alaptörvény által garantált jog gyakorlásával összefüggő alapvető rendelkezéseket az **1989. évi VII.tv. – (Sztv.)** tartalmazza, míg a gyakorlatban felmerült vitás kérdésekben a bírói gyakorlat ad útmutatást.

A törvény általános, elvi jelleggel rögzíti, hogy a munkavállalókat az un. **gazdasági- és szociális érdekeik** biztosítása céljából illeti meg a kollektív munkabeszüntetés joga.

Ennek leggyakoribb példái: a **bérkövetelés**, kollektív szerződés megkötése iránt, továbbá a létszámleépítések elkerülése érdekében indított munkaharcok.

A társadalmi és gazdasági rend stabilitása érdekében sztrájkot csak végső eszközként lehet alkalmazni, ezért a sztrájk jogával a munkavállalók, illetve a képviselőikben fellépő szakszervezet(ek) csak meghatározott **feltételek** mellett élhetnek.

A munkajog általános szabályaival egyezően e jog gyakorlására is csak rendeltetésszerűen kerülhet sor, s tilos az ezzel való visszaélés (lásd Mt.4.§). Elvi éllel szögezi le a jogszabály, hogy a munkáltató és munkavállalók (és szakszervezetek) közötti **együttműködési kötelezettség** a sztrájkjog gyakorlása során is fennáll.

A felek együttműködési kötelezettsége nem jelent megállapodási kényszert a vitatott kérdésekben, de azt mindenképpen igen, hogy egymás jogos érdekeit tiszteletben tartva törekedjenek a további konfliktusok megelőzésére, illetve a kialakult konfliktushelyzet megoldására.

A sztrájkban való részvétel önkéntes. A munkavállaló szabad akarat elhatározása alapján, befolyástól mentesen dönthet arról, hogy részt kíván-e venni a munkabeszüntetésben, vagy pedig távol marad attól. A sztrájk idejére – eltérő megállapodás hiányában – munkabér nem jár, ez irányadó a sztrájkban résztvevő szakszervezeti tisztségviselőre is.

A sztrájk **önkéntességének** megsértése jogellenes. Az önkéntesség megsértésének kell tekinteni minden olyan cselekményt, amely a sztrájkhoz való csatlakozás vagy az attól való távolmaradás kikényszerítésére irányul.

A munkabeszüntetés a munkavállalók érdekvédelmének (érdekérvényesítésének) radikális eszköze, ezért annak kezdeményezésére csak akkor kerülhet sor, ha az **előzetes egyeztető eljárás** hét napon belül nem vezetett eredményre. (Az előzetes egyeztetés csak szolidaritási sztrájk esetén mellőzhető [Sztv. 2.§ (1) bek.]

A sztrájkjal összefüggő egyeztetésben résztvevő felek számától függetlenül az egyeztetés ideje alatt csak **egy esetben** és **legfeljebb két óra** időtartamban

tartható figyelmeztető sztrájk. Feltételeire az Sztv. általános rendelkezései vonatkoznak, ezért ennek során is terhelik a feleket a törvényben meghatározott kötelezettségek.

A nemzetközi gyakorlattal összhangban határozza meg a jogszabály azokat a célokat és eseteket, amelyek fennállásánál a **sztrájk jogellenes** (Sztv.3.§). Ilyennek kell tekinteni – többek között – azt a helyzetet, amikor a sztrájk közvetlenül gátolná meg az elemi kár elhárítását (pl. árvízvédelem), vagy ha a munkabeszüntetés az életet (egészséget) közvetlenül veszélyeztetné (pl. baleset bekövetkezése esetén).

2.3. A még elégséges szolgáltatás

A MÁV-csoport társaságainál különösen fontos a még elégséges szolgáltatás biztosításának követelménye. A jogszabály rögzíti, hogy annál a munkáltatónál, amely a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végez - így különösen a közforgalmú tömegközlekedés és a távközlés terén, továbbá az áram, a víz, a gáz és egyéb energia szolgáltatását ellátó szerveknél -, csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatás teljesítését ne gátolja.

A még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit törvény megállapíthatja. Törvényi szabályozás hiányában a sztrájkot megelőző egyeztetés során kell a még elégséges szolgáltatás mértékéről és feltételeiről megállapodni; ebben az esetben a sztrájk akkor tartható meg, ha a felek a megállapodást megkötötték, vagy ennek meghíúsulása esetén bármelyikük kérelmére a közigazgatási és munkaügyi bíróság jogerős határozata megállapította a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit.

A személyszállítás területén törvény rögzíti a még elégséges szolgáltatás mértékét.

Az a munkavállaló is köteles részt venni ennek biztosításában, aki egyébként a sztrájkjogával élni kíván. Erre az időre természetesen munkabér illeti meg.

2.4. A sztrájkjog korlátai

A nemzetközi gyakorlattal összhangban határozza meg a jogszabály azokat a célokat és eseteket, amelyek fennállásánál a **sztrájk jogellenes** (Sztv.3.§).

Így jogellenes a sztrájk:

- Alkotmányba ütköző cél érdekében,
- olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,
- kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.

Ilyennek kell tekinteni – többek között – azt a helyzetet, amikor a sztrájk közvetlenül gátolná meg az elemi kár elhárítását (pl. árvízvédelem), vagy ha a munkabeszüntetés az életet (egészséget) közvetlenül veszélyeztetné (pl. baleset bekövetkezése esetén).

A sztrájkok során különösen éles problémaként merült fel nemegyszer a sztrájkjog és a munkához való jog konfliktusa.

A jogvitát eldöntő jogerős ítélet (49. Mpkfv. 23092/1999/2), valamint az azt megerősítő Legfelsőbb Bíróság által hozott Mfv.II.10.784/1999/3 számú határozat kimondja, hogy a munkáltatónak **kötelezettsége** a munkabeszüntetésben részt venni nem szándékozó munkavállalók foglalkoztatásának biztosítása, ezért azokat a munkavállalókat, akik a sztrájkban nem vesznek részt, a munkáltató köteles munkával ellátni. A sztrájkjog gyakorlása nem **akadályozhatja** a munkához való jogot.

A munkáltatónak **kötelessége** és feladata a sztrájkkal összefüggő kárának csökkentése. Amennyiben a munkáltató ezt a sztrájkban részt vevő munkavállaló helyére történő átvezényléssel tudja elérni, ez a munkáltató terhére jogellenes magatartásnak nem értékelhető.

A munkáltató jogszerűen jár el akkor, amikor a sztrájk jogával élő munkavállalót – legális munkajogi eszközök igénybevételével – más munkavállalóval **helyettesíti** (átirányítás).

A munkáltató a nem sztrájkoló munkavállalóit olyan feladatok ellátására utasíthatja, amelyek egyébként a sztrájkban részt vevő munkavállalók munkakörébe tartoznak, s nem kizárt az sem, hogy hasonló célból a nem sztrájkoló munkavállalóinak a munkáltató rendkívüli munkavégzést rendeljen el. A sztrájkban részt vevő joga csak addig terjedhet, hogy a munkát beszünteti. Addig azonban már nem, hogy a munkáltatót a foglalkoztatási kötelezettsége teljesítésében megakadályozza.

A sztrájkoló tehát **köteles átadni** a szolgálatát annak a munkatársának, akit a munkáltató a helyettesítésre kijelölt.

A sztrájktörvény nem ismeri az úgynevezett okkupációs sztrájkot, ezért a jogszabály annak megvalósítását nem engedi meg. Ebből következően tilalmazott és jogellenes cselekménynek minősül a munka-hely (pl. forgalmi iroda) elfoglalása a sztrájkolókat által.

A munkáltató jogszerűen jár el akkor, amikor a munkavégzés zavartalanságának, és az üzembiztonság követelményére tekintettel tartózkodási helyet (pl. öltöző, étkező stb.) határoz meg a munkabeszüntetésben részt vevők számára, s nem engedélyezi részükre a munkavégzésre kijelölt helyiségekben való tartózkodást.

A munkát beszüntető munkavállaló a munkáltató ezen intézkedéseit nem vitathatja és nem is akadályozhatja. (Pl. a munkahely elfoglalásával, a váltókezelő helyiség bezárásával, a mozdonykulcsok eldugásával, a szolgálatot ellátó munkatársak munkavégzésének zavarásával, a forgalmi napló elvitelével stb.) Az ilyen magatartás a sztrájkjoggal való súlyos visszaélést jelenti, ezért jogellenes.

Budapest, 2014. szeptember

Dr Várkonyi Péter jt.

Mt. jogesetgyűjtemény
(Melléklet)

1 Bevezető rendelkezések (Mt. 1-13. §)
1.1 Az egyenlő bánásmód követelménye – Mt. 12. §
1. jogeset
kulcsszavak:

- egyenlő bánásmód követelményének sérelme
- azonnali hatályú felmondás

Nem minősül az egyenlő bánásmód sérelmének, ha a munkáltató az azonos magatartást tanúsító munkavállalókkal szemben eltérő munkajogi szankciót alkalmaz, hiszen az egyenlő bánásmód sérelméhez valamelyik munkavállaló oldalán ún. védett tulajdonság fennállása lenne szükséges. Azonban még akkor is, ha a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, adott esetben eljárása rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősülhet.

Két munkavállaló eltérő időpontokban, egymástól függetlenül azonos – agresszív, bántalmazó – magatartást tanúsított, melynek következtében a munkáltató az egyik munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette, míg a másik munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott.

A felmondással érintett munkavállaló a felmondás jogellenességének megállapítását az egyenlő bánásmód sérelmére hivatkozva kérte az illetékes bíróságtól, az egyenlő bánásmódmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) szerinti ún. „*egyéb helyzetnek*” minősítve az általa kifejtett magatartást.

Az Ebkvt. szerinti jogvédelem lényegét azonban az adja, hogy egy adott személy valamely – például nemi, faji, vallási – csoporthoz tartozása vagy vélt tartozása miatt, de semmiképpen sem a saját, jelen esetben felróható magatartása miatt szenved hátrányt. A törvény által felsorolt tulajdonságokon kívül szerepeltetett „*egyéb helyzet*” alatt az egyénnek olyan helyzetét, tulajdonságát, jellemzőjét kell érteni, amelynek megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésére és általánosításra alkalmas, továbbá társadalmi előítéletből fakad.

Amennyiben tehát a munkavállaló nem rendelkezik védett tulajdonsággal, amelyre figyelemmel kedvezőtlenebb elbánásban részesült, mint más, védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállaló, úgy a felmondás jogellenessége az egyenlő bánásmód sérelmére tekintettel nem állapítható meg.

2 A munkaszerződés teljesítése (Mt. 51-57 §)

2.1 Alapvető kötelezettségek – Mt. 51-52. §

2. jogeset

kulcsszavak:

- munkaköri kötelezettség
- hátrányos jogkövetkezmény kiszabása
- munkáltatói utasítás

- I. A munkáltatót az utasításadás során – főszabályként – nem terheli írásbeli kötelezettség.**
- II. A munkavállalónak a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése során nincs eredménykötelezettsége, hanem csak munkavégzési kötelezettsége.**

Alperes a felperessel szemben az Mt. 56.§, valamint a hatályos MÁV Zrt. Kollektív Szerződésének 67.§-a alapján hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. A felperesi munkáltató álláspontja szerint alperesi munkavállaló szolgálati vétséget követett el azzal, hogy a számára elrendelt feladatot nem végezte el.

A munkavállaló keresetében előadta, hogy a terhére elkövetett kötelezettségszegést nem követ(he)tte el, mivel a munkáltató által elvárt feladat nem tartozik a munkaköri kötelezettségébe. Ezzel összefüggésben azt állította, hogy a munkáltató által hozott határozat jogellenes, mivel az annak alapjául szolgáló belső utasítás nem tartalmaz a munkavállalóra vonatkozóan konkrét kötelezettséget.

A munkavállaló per során vitatta továbbá azt a munkáltatói indoklást is, ami a kötelezettséget a munkaköri leírásból vezette le, mivel véleménye szerint ez sem tartalmazza konkrétan a feladat elvégzésének módját. Ezzel összefüggésben nem fogadta el azt sem, hogy a „helyben szokásos gyakorlat” e tekintetben releváns lenne.

A bíróság ezzel szemben megállapította, hogy a munkavállaló munkakörébe tartozott a csatolt munkaköri leírás szerint a karbantartási munkák műszaki előkészítése az utasításoknak megfelelő munkavégzés érdekében. A bíróság mindezek alapján arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy bár a D.1. számú utasítás alapján az alj- és kapcsolószelvény vizsgálatot – főszabály szerint – a vonalvizsgáló szokta elvégezni, jelen esetben az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja és az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkavállalónak a munkaszerződésében és munkaköri leírásában írtak szerint igenis el kellett volna végeznie az alj- és kapcsolószelvény vizsgálatot. A bíróság álláspontja szerint ugyanis ez a feladat is a munkavállaló munkaköri kötelezettségei közé tartozott, mivel annak ellenére, hogy szó szerint ez nem került így meghatározásra, azt a munkaköri leírása a fenti értelmezés szerint magába foglalta.

A bíróság indokolásában kitért arra, hogy a munkajogban a munkáltatót az utasításadás során főszabályként nem terheli írásbeli kötelezettség.

Az Mt. 15. § (5) bekezdése szerint a jognyilatkozatnak nem minősülő nyilatkozat tekintetében az Mt. 20-26. §-át kell megfelelően alkalmazni. Az Mt. 22. § (1) bekezdése értelmében a jognyilatkozatot főszabályként alaki kötelezettség nélkül lehet megtenni.

A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát azonban akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező. Ennek azért van jelentősége, mert jelen esetben a munkavállaló arra is hivatkozott a perben, hogy nem kapott írásbeli utasítást a munkáltatótól.

Mivel a munkavállaló maga sem vitatta a perben a tanúmeghallgatások során, hogy az alj- és kapcsolószert vizsgálat elvégzésére szóban utasították, írásba foglalásra pedig nem terjesztett elő kérelmet a munkáltatónál, a bíróság a felperesnek az utasítás írásbeliségre vonatkozó kifogását nem fogadta el (már csak azért sem, mert a tanúk megerősítették, hogy a vezetőmérnök írásbeli rendelkezését a munkavállalónak a főpályamester átadta).

A bíróság nem fogadta el azt a munkavállalói védekezést sem, hogy nem tudta, mit kell csinálnia az alj- és kapcsolószert vizsgálat során. Ezzel kapcsolatban megállapította a bíróság, hogy a munkavállalónak nem volt eredménykötelezettsége, hanem csak munkavégzési kötelezettsége. Így amennyiben a feladatát nem is tudta volna tökéletesen elvégezni, attól még azt meg kellett volna kísérelnie, azonban ezen feladatát a munkavállaló egyáltalán nem végezte el.

3. jogeset

kulcsszavak:

- írásbeli figyelmeztetés

Az írásbeli figyelmeztetés nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek, sőt a jogorvoslatra és jövőbeni figyelembevételre vonatkozó felhívás nélkül kiadott változat nem is hivatkozható a jövőben esetleges újabb kötelezettségszegés esetén.

Ahogy a hátrányos jogkövetkezmények és más munkajogi intézkedések alkalmazásának és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendjéről szóló, 40/2012 (VIII. 10. MÁV ÉRT. 18.) EVIG számú Elnök-vezérigazgatói Utasítás is leírja, kétféle írásbeli figyelmeztetés létezik. Egyik sem minősül azonban hátrányos jogkövetkezménynek, sőt a jogorvoslatra- és jövőbeni figyelembevételre vonatkozó felhívás nélkül kiadott változat nem is hivatkozható a jövőben esetleges újabb elkövetés esetén.

Az utasítás szerint mindkét figyelmeztetést a jogkörgyakorló írja alá, bár adott esetben az „egyszerűbb és enyhébb változatot” akár a közvetlen munkahelyi felettes is elláthatja aláírásával, hiszen pl. az állomásfőnök minden további nélkül leírhatja egyfajta munkáltatói utasítás jelleggel is, hogy a mai napi munkavégzésben mit kifogásolt és a jövőben mit vár el a munkavállalótól.

Amennyiben azonban az adott esetet a jövőben súlyosító körülményként (előéletként) is figyelembe kívánja venni a munkáltató, akkor az írásbeli figyelmeztetést mindenképpen indokolni kell, azt jogorvoslati záradékkal kell

ellátni és fel kell hívni a figyelmet, hogy újabb kötelességzegés esetén ezt a korábbi is figyelembe fogja venni annak elbírálásakor a munkáltató.

2.2 A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás – Mt. 53. §, KSz 53. §

4. jogeset

kulcsszavak:

- átirányítás
- helyettesítés

Az átirányítás vagy helyettesítés fogalmi eleme, hogy az érintett munkavállaló a sajátjától eltérő munkakörbe tartozó feladatokat is ellát, amelyek nem részei a saját munkakörének. Azonos munkakörök, illetve különböző munkakörökbe is tartozó azonos feladatok esetében átirányítás, helyettesítés nem rendelhető el.

A szervezeti egységnél a jelenleg be nem töltött munkakörbe tartozó feladatok munkaköri ellátására helyettesítési díj fizetését kezdeményezték az egyik munkavállaló részére. A munkaköri feladatok átvételére kijelölni kívánt munkavállaló azonban maga is abban a munkakörben dolgozik, amely munkakörbe tartozó feladatokat ideiglenesen át kellene vennie egy másik munkavállalótól.

Az átirányítás (helyettesítés) munkajogi megítélése során mindenekelőtt azt kell vizsgálni, hogy az adott munkavállaló egy – a sajátjához képest – más munkakörbe (nem más munkakörébe) tartozó feladatot lát-e el. Azaz ebből a szempontból nem az a lényeg, hogy más helyett dolgozik, mást „helyettesít”, hanem a két munkakörnek kell eltérőnek lennie. A munkakörök összehasonlítása során természetesen nem elég azok elnevezését alapul venni, hanem vizsgálni kell azok tartalmát, amit adott esetben a munkaköri leírások összevetésével kell megtenni.

Átirányításról (helyettesítésről) tehát nem lehet szó, amennyiben a konkrét esetben a „helyettesítés” ennek a feltételnek nem felel meg, hiszen például nem másik munkakörbe tartozó feladatokat kellene ellátnia a munkavállalónak.

Mivel azonban nyilvánvaló, hogy a munkavállalónak a munkaszerződéséhez képest mást is vagy többet kell dolgoznia, vagy rendkívüli munkavégzésként kell elrendelni a „helyettesítést” vagy a munkavállaló munkaszerződését határozott időre (átmenetileg) a valós (megváltozott) helyzetnek megfelelően módosítani kell.

5. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- átvezénylési díj

Amennyiben a munkáltató rendkívüli munkavégzésre kötelezte a munkavállalót a heti pihenőnapján és annak díjazását is ennek megfelelően állapította meg, úgy átvezénylésre irányuló megállapodást sem kell kötni a munkavállalóval és így a KSz 29. §-a szerinti átvezénylési díjra sem jogosult a munkavállaló.

A munkavállaló részére a munkáltató rendkívüli munkaidőt rendelt el annak heti pihenőnapján. A munkavállaló ezt követően bejelentette, hogy a rendkívüli munkavégzésre tekintettel megállapított díjazásán felül a KSz szerinti átvezénylési díjra is igényt tart.

A KSz 29. § 2. b. pontja szerint a munkaidő-beosztás öt napon belül csak a munkáltató által kezdeményezett, a munkavállalóval kötött írásos megállapodás alapján módosítható.

A KSz hivatkozott szakaszának 3. pontja szerint pedig ilyen megállapodás megkötése esetén a munkavállalót módosított szolgálatonként 1.600 Ft rendkívüli átvezénylési díj illeti meg.

Amennyiben azonban a munkáltató rendkívüli munkavégzésre kötelezte a munkavállalót a heti pihenőnapján és annak díjazását is ennek megfelelően állapította meg, úgy átvezénylésre irányuló megállapodásra sincs szükség.

Ebben az esetben ugyanis eleve rendkívüli munkaidőt rendelt el a munkáltató, így nem alkalmazható a KSz. rendes munkaidőre vonatkozó fenti rendelkezése.

Amennyiben a KSz. 29.§-a szerinti módosításról (átvezénylésről) lett volna szó, akkor a munkavégzésre nem pihenőnapon került volna sor. Hiszen ez utóbbi esetben a módosítás keretében egymásik pihenőnapot ki kellett volna kijelölni.

Jelen esetben azonban a pihenőnapot megváltotta a munkáltató, nem pedig áthelyezték azt.

Az a munkavállalói igény tehát, miszerint a rendkívüli munkavégzésre tekintettel megállapított díjazáson felül az átvezénylési díjra is igényt tart, megalapozatlan.

2.3 Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól – Mt. 55. §

6. jogeset

kulcsszavak:

- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól hozzátartozó halála esetén
- apának gyermeke születése esetén járó pótszabadság

2.4

Az apát a gyermeke születése esetén járó pótszabadság 5 (ikergyermekek születése esetén: 7) munkanapjának kiadása – azonos módon az egyéb jogcímen járó szabadságokkal és pótszabadságokkal – órában történik, az irányadó munkaidő-beosztás szerint.

Ettől eltérően, ha a munkavállaló az Mt. 294.§ (1) bekezdés b) pontja szerinti hozzátartozója halála esetén kettő munkanapra mentesül a

munkavégzési kötelezettség alól [Mt. 55.§ (1) bekezdés f) pontja], akkor ennek biztosítása kettő munkaidő-beosztás szerinti munkanapra történik, függetlenül attól, hogy a munkavállalónak azon a munkanapon milyen időtartamú munkavégzési kötelezettség volt előírva.

Értelmezési gondot okozott, hogy az apának a gyermeke születése esetén járó 5 (ikergyermekek születése esetén: 7) munkanap pótszabadságot, illetve a munkavállalót az Mt. 294.§ (1) bekezdés b) pontja szerinti hozzátartozója halála esetén kettő munkanapra megillető munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést [Mt. 55.§ (1) bekezdés f) pontja] órában vagy munkanapban kell –e biztosítani.

Az Mt. az alap-, és a pótszabadságokat, illetve a hivatkozott munkavégzés alóli mentesülés időtartamát is munkanapban határozza meg.

Ettől függetlenül a szabadságok esetén törvényes mód van arra, hogy a munkavállaló az irányadó munkaidő-beosztásával azonos időtartamra (azaz órára) mentesüljön e címen a rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

A munkavállalót a hozzátartozója halála esetén kettő munkanapra megillető munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés azonban nem szabadság, így a mentesülés összesen kettő beosztása szerinti munkanapra vonatkozhat, függetlenül attól, hogy az adott munkanapon konkrétan milyen mértékű munkavégzési kötelezettség volt számára előírva.

7. jogeset

kulcsszavak:

- ideiglenes polgári védelmi szolgálat
- katasztrófa-helyzet elhárításában való részvétel
- kiesett munkaidő utólagos ledolgozása

Az ideiglenes polgári védelmi szolgálatot ellátó munkavállaló a polgármester által kiállított igazolás alapján mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

Ha a munkavállaló elháríthatatlan ok miatt nem tud munkavégzés céljából megjelenni, akkor erre tekintettel – igazolt, nem fizetett távollétként – mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.

A KSz 34.§ 2. pontja alapján azonban kérheti, hogy a kiesett időtartamot utólagosan ledolgozhassa.

A vasútüzem működésének fenntartására tekintettel a munkavállaló elsősorban a munkaidején kívül jogosult részt venni katasztrófavédelem elhárításában. Munkaidőben csak akkor végezhet ilyen tevékenységet, ha a munkavégzési kötelezettsége alól előzetesen valamely törvényes jogcímen mentesült.

I.

Azoknak a munkavállalóknak az esetében, akik számára katasztrófavédelemről és a hozzá kapcsolódó egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXXVIII.

tv. (Kvt.) 59.§-a alapján ideiglenes polgári védelmi szolgálat ellátását rendelték el és emiatt nem tudtak eleget tenni a munkavégzési kötelezettségüknek, az alábbiak szerint történik a munkaidejük és ehhez kapcsolódóan a munkabérük elszámolása.

Az ideiglenes polgári védelmi szolgálat elrendelését és a védekezési munkálatokban való részvétel tényét valamint időtartamát az érintett település polgármestere által kiállított igazolással kell tanúsítani. Ezen időtartamra a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pont].

A munkavállalót az előzőek szerint kiesett munkaidejének tartamára távolléti díja illeti meg, amelyet a munkáltató a tárgyhavi munkabérrel folyósít. A távolléti díj és az ellátás igazolt költségei a Kvt. 59.§ (4) bekezdése alapján az ideiglenes polgári védelmi szolgálat elrendelőjét terhelik.

II.

Az I. pontban írt eseten túlmenően előfordulhatnak az árvízzel és az árvízi védekezéssel összefüggésben olyan különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollétek is, [Mt. 55. § (1) bekezdés j) pont], amikor emiatt az érintett munkavállalók igazolhatóan nem tudnak munkahelyükön megjelenni.

Az így kiesett munkaidőt igazolt, nem fizetett távollétnek kell tekinteni.

Az érintett munkavállaló kérésére azonban lehetővé kell tenni, hogy a le nem dolgozott időt, értelemszerűen nem rendkívüli munkaidőként utólagosan teljesíthesse (KSz. 34. § 4. pont).

Ide tartozik különösen az, ha a munkavállaló munkavégzési helyére történő beutazás lehetetlenül el, vagy ha a munkavállaló lakóhelyén kénytelen maradni a saját ingatlanának, vagyontárgyainak védelme, mint elháríthatatlan ok miatt.

III.

Az előző pontokban írt eseteken túlmenően, ha a munkavállaló „önkéntesként” kíván részt venni az árvízi védekezésben, akkor ezt elsősorban a munkaidején kívül jogosult megtenni, mivel a vasútüzem működésének biztosítása illetve annak akár árvízi védelme is kiemelten fontos feladat.

Ebből következően a munkavállaló munkaidejében, de a munkavégzésén kívül csak akkor jogosult önkéntesként részt venni a védekezési munkálatokban, ha az Mt. valamely jogcíme alapján előzetesen mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

Ilyen lehet különösen, ha:

- a munkavállaló kérelmére (amennyiben ez lehetséges) a munkáltató szabadság igénybevételét teszi lehetővé ezen időtartamra,
- a munkáltató kifejezett engedélyével e célból mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. (Ez esetben rendelkezni kell arról is a munkáltatónak, hogy ez fizetett vagy fizetetlen távollétnek minősül. Utóbbi esetben a

munkavállaló kérelmére természetesen lehetőséget kell biztosítani a kiesett munkaidő utólagos ledolgozására.)

8. jogeset

kulcsszavak:

- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

A KSz. 34. § 5. pontjában található azon rendelkezés alapján, miszerint „Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni”, a munkavállaló tanúskodással eltöltött ideje csak akkor minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a meghallgatásra a munkáltatón belül, a munkáltató érdekkörében kerül sor.

Amennyiben a munkavállalót valamely bíróság tanúként megidézi, úgy a megjelenés a bíróság előtt a munkavállaló állampolgári kötelezettsége. Ez független attól, hogy ennek időpontja munkaidőre, heti pihenőnapra vagy esetleg máshová esik.

Ha a tanúkénti meghallgatás a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik, akkor az Mt. 55.§ (1) bekezdés i) pontja alapján ebben az esetben (is) mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól és az Mt. 146.§ (3) bekezdés c) pontja alapján a kiesett munkaidőre a munkavállalónak távolléti díj jár.

A KSz 34.§ 5. pontjának utolsó előtti bekezdése – *„Hasonlóképpen a munkáltató érdekkörében felmerült tanúkénti meghallgatás idejét is munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni”*– a fentiektől csak a munkáltatón belüli, a munkáltató érdekkörében fogatosított tanúkénti meghallgatásokra ír elő eltérő szabályt, azaz, hogy ezen esetekben a tanúkénti meghallgatás idejét mindenképpen munkaidőként (akár rendkívüli munkaidőként) kell figyelembe venni.

A kérdésben a MÁV-TRAKCIÓ Zrt. azonos szövegezésű kollektív szerződése alapján a Kúria is döntést hozott és nem látott módot a KSz hivatkozott szabályának kiterjesztő alkalmazására. A hivatkozott rendelkezést tehát a Kúria sem látta a külső hatóságok előtti tanúkénti meghallgatásokra is vonatkozóknak, mivel azok nem tartoznak a munkáltató érdekkörébe.

3 A munkaviszony megszűnése és megszüntetése (Mt. 63-85 §)

3.1 A munkaviszony megszüntetése – Mt. 64 §

9. jogeset

kulcsszavak:

- munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése

Munkaügyi jogviták elbírálása során a Ptk. háttérjogszabályként szolgál.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezés létrejöhet kettő, különálló, azonban a másik fél részére kézbesített okirat útján is.

A munkavállaló eltérő munkarendben történő foglalkoztatását kérte a munkáltatói jogkörgyakorlójától arra hivatkozva, hogy kiskorú gyermeke ellátását csak így tudja biztosítani. A munkáltatói jogkörgyakorló azonban tájékoztatta a munkavállalót, hogy sajnos erre nincs lehetősége, a munkavállalót csak az eredeti, külsős forgalmi szolgálattevő munkakörében tudja továbbfoglalkoztatni, nappalos munkarendben azonban nem.

A munkavállaló ennek ellenére hivatalos kérelmet is benyújtott. Válaszlevelében a munkáltató tájékoztatta, hogy nem áll módjában a kérelemnek eleget tenni és kérte a munkavállalót, hogy „munkaviszonyának rendezése érdekében a szabadsága lejárta előtt írásban jelezze szándékát”.

A munkavállaló az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatást nem fogadta el, amiről újabb levélben tájékoztatta a munkáltatót. Kérte továbbá munkaviszonyának közös megegyezéssel való megszüntetését. A munkáltatóhoz érkezett kérelmére a munkáltatói jogkörgyakorló kézírással rávezette, hogy „A munkaviszony megszüntetéséhez közös megegyezéssel hozzájárulok”.

Az illetékes humánpartner igyekezett felvenni a munkavállalóval a kapcsolatot. A munkavállaló a személyes találkozáson ugyan megjelent, azonban a munkáltatói jogkörgyakorló által már aláírt, a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló okirat aláírását megtagadta.

A munkáltató ezt követően levélben tájékoztatta a munkavállalót, hogy álláspontja szerint a munkaviszonyt – bár két külön okiratban, így a munkavállaló levelében, míg a munkáltatói jogkörgyakorló az általa aláírt, előkészített közös megegyezésben – közös megegyezéssel megszüntették. A munkavállaló peres eljárást kezdeményezett.

A bíróság a munkáltató álláspontját osztotta. Arra hivatkozással, hogy a bírói gyakorlat szerint a Ptk. háttérjogszabályként alkalmazható, megállapította, hogy a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére ajánlatot tett, amelyhez meghatározott időn belül kötött maradt. Ezen időn belül keletkezett a munkáltatói jogkörgyakorló által aláírt megállapodás tervezet, amelyet a bíróság az ajánlat elfogadásaként értelmezett.

A jelenleg hatályos Mt. is számos helyen hivatkozik a Ptk.-ra, illetve 5. § (1) bekezdésében rögzíti, hogy 5. § (1) „E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.”

3.2 A felmondás – Mt. 65-67. §, KSz 21. §

10. jogeset

kulcsszavak:

- felmondási tilalom
- felmondási korlátozás
- GYES igénybevétele

Az Mt. 65.§ (3) bekezdés c) pontja abszolút felmondási tilalmat jelent a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt, ennek idő előtti megszakítása esetén azonban a felmondási tilalom is megszűnik.

A munkavállaló 2006. március 1. napjától folyamatosan táppénzt, szülési szabadságot, majd GYED-et vett igénybe 3 gyermek születése miatt. Utolsó gyermeke 2 éves kora előtt azonban jelezte a munkáltatói jogkör gyakorlója felé, hogy még a GYES lejárta előtt szeretne visszaállni a munkába (a GYES 2014. december 1. napjáig tartana).

A munkavállaló munkahelye és munkaköre azonban 2009-ben megszűnt műszaki fejlesztés miatt. A munkavállaló képzettségének (8 általános iskola) megfelelő másik munkakört a munkáltató a munkavállalónak felajánlani nem tud. Ráadásul mivel a munkavállaló hosszabb időtartamon át nem végzett munkát, a korábban letett vasúti vizsgái is elévültek, újbóli kiképzése hosszú időt venne igénybe, így amennyiben visszatérne dolgozni, a munkáltató megfontolná a munkaviszony megszüntetésének lehetőségét.

Az Mt. 65.§ (3) bekezdés c) pontja abszolút felmondási tilalmat jelent a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt, ha azonban ezt a munkavállaló megszakítja és munkába állítását kéri, akkor a felmondási tilalom ezzel megszűnik.

A jelen eset körülményeire tekintettel tehát a munkáltató akár jogszerűen fel is mondhat a munkavállalónak.

A KSz. 21. § d) pontjában szereplő rendelkezés a fenti Mt. felmondási tilalommal szemben pusztán egy felmondási korlátozás. Ennek körében vizsgálni kell, hogy a felmondás „különös indoka” fennáll-e.

A jelen esetben az, hogy a munkavállaló munkaköre időközben megszűnt és képzettségének (8 általános iskola) megfelelő más munkakört felajánlani a munkáltatónak nem áll módjában, ilyen különös, a felmondást megalapozó indoknak minősülhet.

3.3 A felmondási idő – Mt. 68. §, KSz 22. §

11. jogeset

kulcsszavak:

- felmondási idő
- nyugdíjasnak minősülő munkavállaló

Munkáltató oldalán felmerülő okra alapított munkáltatói felmondás esetén a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló felmondási ideje 60 nap, kivéve ha az Mt. 69. § (2) bekezdése ennél hosszabb felmondási időt ír elő.

Amennyiben a munkáltatói felmondásra – a munkáltató oldalán felmerülő ok miatt – kerül sor, a felmondási idő mindenre függetlenül a munkaviszony hosszától függ, a KSz 22. § első franciabekezdése szerint legalább 60 nap, feltéve, hogy az Mt. 69.§ (2) bekezdése ennél hosszabb felmondási időt nem ír elő.

Ettől eltérően, ha a felmondásra a munkavállalóra jogszabály alapján irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül kerül sor, a felmondási idő a munkaviszony hosszától függetlenül 90 nap.

Ezen szabályok azonban nem alkalmazhatóak, ha a munkavállaló már bármely jogcímen [Mt. 294.§ (1) bekezdés g) pont] nyugdíjasnak minősül.

3.4 Végkielégítés – Mt. 77. §

12. jogeset

kulcsszavak:

- végkielégítés
- „minőségi csere”

Amennyiben a munkáltató a munkakör betöltése után emeli meg a munkakörre vonatkozó képességbeli, végzettségbeli elvárását („minőségi csere”), úgy ez a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, így a munkavállalót az Mt. szerinti és a KSz 22. § és 23. §-a szerinti felmondási idő és végkielégítés is megilleti.

A munkáltató az érintett munkakört magasabban kvalifikált könyvvizsgálói képesítéssel is rendelkező munkavállalóval kívánta betölteni, így minőségi cserét tervezett.

A képességbeli, végzettségbeli elvárások változásának két, eltérő következményekkel járó esetkörét lehet elkülöníteni:

1.

Amennyiben a munkavállaló a saját érdekkörében felmerülő okból nem felel meg a vele szemben a munkakör betöltése során támasztott – egyébként változtatlan – körülményeknek, akkor a végkielégítés egyáltalán nem (tehát még az Mt. alapján sem) illeti meg az Mt. 77.§ (5) bekezdés b) pontja alapján.

Ez alól egyetlen kivétel van, ha a munkavállaló egészségügyi okkal összefüggő képességével merül fel probléma, ez esetben ugyanis az Mt. szerinti végkielégítés megilleti.

2.

Ettől teljesen eltérő ok, ha a munkáltató időközben emeli meg a munkakörre vonatkozó képességbeli, végzettségbeli elvárását, igényét.

Ebben az esetben az adott munkavállaló a korábbi, még meg nem emelt elvárásoknak a változtatási igény felmerüléséig megfelelt, tehát nem az ő képességei okozzák a problémát.

Ilyenkor tehát, ha a megemelt elvárásoknak, képzettségi szintnek a munkavállaló már nem felel meg, akkor a munkáltató oldalán felmerülő okból kerül majd sor a munkaviszony megszüntetésére.

Ez az ún. „minőségi csere”, amely a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, így a munkavállalót az Mt. szerinti és a KSz. 22. § és 23. §-a alapján járó felmondási idő és végkielégítés egyaránt megilleti.

3.5 Azonnali hatályú felmondás - Mt. 78. §

13. jogeset

kulcsszavak:

- azonnali hatályú felmondás
- előzetes letartóztatás
- szándékos bűncselekmény
- igazoltan távollét
- fizetés nélküli szabadság

Amennyiben a munkavállalót őrizetbe veszik, majd előzetes letartóztatásba helyezik és így a munkavégzési helyétől folyamatosan igazolatlanul távol van, ez a körülmény az azonnali felmondás indoka lehet.

A munkáltatói jogkör gyakorlója arról értesült, hogy a munkavállalót 72 órára őrizetbe vették, majd ezt követően felszólítást küldött részére, amiben felhívta, hogy távollétét igazolja. Az illetékes rendőrkapitányság elektronikus úton tájékoztatta a munkáltatót a munkavállaló tartózkodási helyéről.

Ilyen esetben a munkavállaló akár képviselője útján is kérheti a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, amely kérelemnek a munkáltató nem köteles eleget tenni (30 napot meghaladó távollétról lévén szó, a humánerőforrás menedzsment vezetőellenjegyzésével csak a fő tevékenység-vezető engedélyezheti ezt a fizetés nélküli szabadságot).

Ameddig tehát a munkavállaló igazolatlanul távol van, és munkát nem végez, a munkaviszonya bármikor azonnali hatállyal megszüntethető. Az erre irányadó 15 napos – szubjektív - határidő nem kezdődik meg egészen addig, amíg az igazolatlan távollét ideje fennáll, azaz nem jelentkezik a munkavállaló munkavégzésre.

Ilyen esetben tehát a kötelezettségszegés nem abban áll, hogy a munkavállalót előzetes letartóztatásba helyezték, hanem hogy emiatt huzamosabb időn keresztül nem tett eleget a rendelkezésre állási és munkavégzési

kötelezettségének. Ez az indoka annak, hogy a szubjektív határidő sem az előzetes letartóztatás időpontjától számítódik.

A Legfelsőbb Bíróság a BH 1995.681 szám alatt közzétett eseti döntése szerint ilyen esetben a munkavállaló a szándékos bűncselekmény elkövetésével önhibájából került abba a helyzetbe (előzetes letartóztatásba), ami miatt nem tud a megjelenési és munkavégzési kötelezettségének eleget tenni, így az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás megalapozott és jogszerű lesz.

14. jogeset

kulcsszavak:

- a kötelezettségszegésről történt munkáltatói tudomásszerzés
- azonnali hatályú felmondás

A munkavállaló kötelezettségszegése esetén a hátrányos jogkövetkezmény – és így az azonnali hatályú felmondás jogának – alkalmazására nyitva álló 15 napos határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltatói jogkörgyakorló mindazon ismereteknek teljes körűen a birtokába jut, amelyek alapján megalapozottan dönteni tud a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról. Amennyiben a munkáltatói jogkörgyakorlón kívüli személy vagy másik szervezeti egység szerez tudomást a kötelezettségszegésről, nem tekinthető indokolatlan késlekedésnek az az időtartam, amely alatt a munkavállalói kötelezettségszegés felderítése történik.

A szervezeti egység munkavállalója jogellenesnek vélt tevékenysége miatt bejelentés érkezett a Biztonsági Igazgatóságra. A Biztonsági Igazgatóság a kötelezettségszegés súlyára és jellegére tekintettel bevonta a rendőrséget is, azonban az érintett munkavállaló munkáltatói jogkörgyakorlóját nem értesítette. Ennek oka az volt, hogy a történetek felderítése érdekében információt gyűjtött és a rendőrséggel közösen „akciót” készített elő, melynek sikere érdekében szükségesnek tartotta a titoktartást. A Biztonsági Igazgatóság a munkáltatói jogkörgyakorlót csupán a munkavállaló munkaállomásán tartott házkutatást követően tájékoztatta teljes körűen.

A Biztonsági Igazgatósághoz érkezett bejelentés nem minősül munkáltatói tudomásszerzésnek, hiszen a munkavállaló másik szervezeti egységben dolgozott.

A Biztonsági Igazgatósághoz érkezett bejelentés és a munkáltatói jogkörgyakorló tájékoztatása között eltelt közel két hónapos időtartam pedig nem tekinthető a munkáltató indokolatlan késlekedésének, mivel ebben az időszakban a Biztonsági Igazgatóság is információkat gyűjtött a kötelezettségszegésről.

Jogszerűen élt tehát az azonnali hatályú felmondás jogával a munkáltatói jogkörgyakorló azt követően, hogy ő maga tudomást szerzett az annak alapjául szolgáló kötelezettségszegésről.

15. jogeset

kulcsszavak:

- kötelezettségszegés miatti azonnali hatályú felmondás
- egyenlő bánásmód követelményének sérelme

- I. Az Mt. 6.§ (2) bekezdésben és a 8.§ (1) bekezdésében előírt általános követelmények körébe a károkozás tilalma is beletartozik**
- II. Jogellenes magatartásra védett tulajdonságként hivatkozni nem lehet**

Munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontja alapján azonnali hatállyal megszüntette. Az indokolás szerint a munkavállaló tevőlegesen közreműködött illegális vasanyag értékesítésekben.

A munkavállaló a keresetében előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolásával nem ért egyet, azt elfogadni nem tudja, tekintettel arra, hogy annak alátámasztására a munkáltató sem értéket, sem konkrét cselekményt nem jelölt meg.

A munkavállaló a tárgyaláson arra is hivatkozott, hogy „a munkáltató célja nem az volt az intézkedéssel, hogy a szándékos vagy súlyos gondatlan kötelezettségszegést felszámolja”. A munkavállaló rámutatott, hogy – az elkövetésben egyébként szintén érintett és eljárás alá vont – X.Y. munkaviszonya nem került megszüntetésre. Ezt a tényt a munkavállaló hátrányos megkülönböztetésként értékelte.

A bíróság a jogerős ítéletében megállapította, hogy az Mt. 6.§ (2) bekezdésben és a 8.§ (1) bekezdésében előírt általános követelmények körébe a károkozás tilalma is beletartozik. A munkavállaló e kötelezettségek mentén köteles munkavégzésre, tartózkodnia kell minden olyan magatartástól, amely munkáltatója jogos gazdasági érdekei ellen szól.

Ami a diszkriminációra vonatkozó felperesi állítást illeti, azt a bíróság nem osztotta. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése ugyanis csak abban az esetben valósul meg, ha a (védett csoporthoz tartozás kapcsán) védendő tulajdonsággal rendelkező munkavállalót a védendő tulajdonsága miatt (és nem a magatartása miatt) éri hátrány. Ezzel összefüggésben a bíróság a felperesi hivatkozással szemben kimondta, hogy jogellenes magatartásra védett tulajdonságként hivatkozni nem lehet.

16. jogeset

kulcsszavak:

- azonnali hatályú felmondás
- bizalomvesztés mint felmondási ok

A munkáltató sérelmére vagy a munkaviszony felhasználásával elkövetett bűncselekmény alapos gyanúja esetén – amennyiben az azzal kapcsolatos konkrét helyzet sajátosságai folytán a munkáltató jogi

érdekeinek védelme szükségessé teszi – a munkaviszony fenntartásához szükséges bizalom megingására hivatkozással a munkaviszony azonnali hatályú felmondással való megszüntetése jogszerű, feltéve, hogy a tényállás rövid időn belül nem tisztázható.

2012 augusztusában három munkavállalót tettenért és előállított a rendőrség, miközben egy vasúti vagonból a hulladékvasat egy másik, engedély nélkül az adott vágányra helyezett vasúti vagonba pakolták át.

A munkáltató erről tudomást szerezve a munkavállalók munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette az Mt. 52. § (1) bekezdés d.) pontjára, azaz bizalomvesztésre hivatkozással. A felmondás indokolása szerint önmagában az a körülmény, hogy a munkavállalók magatartása rendőri intézkedést vont maga után, olyan fokú bizalomvesztést eredményezett a munkáltatóban, amely lehetetlenné tette a munkaviszony további fenntartását.

A munkáltatói jogkörgyakorló döntése meghozatalakor arról bírt tudomással, hogy egy vagonból hivatalos mérés alapján összesen 1300 kg acélhulladék tűnt el és került át egy másik, korábban üres vagonba, a három elkövető a MÁV Zrt. alkalmazottja, illetve hogy az esemény kapcsán rendőri intézkedés történt, melynek során a három vélelmezett elkövetőt előállították.

A munkavállalók peres eljárást kezdeményeztek, amelyben arra is hivatkozással kérték az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását, hogy a munkavállalókkal szemben megindított büntetőeljárást az illetékes hatóság időközben bizonyítottság hiányára hivatkozással megszüntette.

Az eljáró bíróság azonban – osztva a Legfelsőbb Bíróság által **EBH1999. 147.** szám, valamint **BH 2006.1441.** szám alatt közzétett eseti döntésekben foglaltakat – rámutatott, hogy habár a felperesek magatartása mind munkajogi (azonnali hatályú felmondás), mind büntetőjogi (büntetőeljárás) következménnyel járt, a büntetőeljárás kimenetele alapvetően nem bír befolyással a felperesi magatartások munkajogi megítélésére.

A munkaügyi perben tehát nem azt volt szükséges vizsgálni, hogy a büntetőeljárás során az illetékes bíróság megállapította-e a munkavállalók büntetőjogi felelősségét vagy sem. A munkáltató ugyanis nem bűncselekmény elkövetésére hivatkozott a felmondásban, hanem arra a bizalomvesztésre, amely a felmondás időpontjában rendelkezésre álló információ alapján alakult ki a munkáltatói jogkörgyakorlóba. Az eljáró bíróság értékelte azt a körülményt is, miszerint a munkáltatói jogkörgyakorló arra is tekintettel hozta meg a döntését, hogy az azonnali hatályú felmondás kiadására az Mt. 78. § (2) bekezdése 15 napos jogvesztő határidőt biztosít, amelyen belül a munkáltatónak nem állt módjában a büntetőeljárás eredményének kivárása.

A bíróság ítéletében rögzítette továbbá, hogy „A bizalom megrendülése egy szubjektív fogalom, amelyhez nem szükséges olyan fokban súlyos cselekmény, amely büntetőjogi tényállást is megvalósít, illetve amely vádemelés alapjául szolgál”.

17. jogeset

kulcsszavak:

- azonnali hatályú felmondás
- keresőképtelenség alatti munkavégzés

Önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló keresőképtelenség ideje alatt keresőtevékenységet végez, megalapozza a munkáltató azonnali hatályú felmondását.

A munkáscsapat, amelynek a munkavállaló is tagja volt, az adott napra azt a feladatot kapta, hogy leossa a vasbetonaljakat két állomás között. 3-4 vasbetonalj leanyagolása után az egyik munkavállaló a kocsiról leugrott és felszólításra sem volt hajlandó folytatni a munkát. A munkát a többi munkavállaló elvégezte, majd visszatértek a szakaszmérnökségre. Itt jegyzőkönyvet vettek fel, amit azonban a munkavállaló aláírni nem volt hajlandó. A jegyzőkönyv készítése során a munkavállaló a többiekkel szemben agresszív magatartást tanúsított, majd kifejezett utasítás ellenére, miszerint maradjon a helyszínen, onnan engedély nélkül eltávozott.

Ezen túlmenően a munkáltatói jogkör gyakorlója időközben arról is tudomást szerzett, hogy a munkavállaló – bár igazoltan keresőképtelen beteg volt az adott időszakban – korábban játékvezetőként működött közre több labdarúgó mérkőzésen.

A munkavállaló tehát a munkavégzést megtagadta, a munkavezető felszólítására sem folytatta a munkát és csak a felelősségre vonása során hivatkozott arra, hogy sérülést szenvedett, majd engedély nélkül elhagyta a munkavégzés helyét, korábban pedig munkát végzett, miközben a munkáltató tudomása szerint keresőképtelen beteg volt.

A fentiekre tekintettel, a régi Mt. hatályban léte alatt, annak 96. § (1) bekezdésének a.) pontjára alapítottnak a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette. A munkavállaló peres eljárást kezdeményezett.

A perben eljáró bíróság a tanúvallomások és okiratok alapján megállapította, hogy a munkavállaló a terhére rótt valamennyi vétséget elkövette, így a munkáltató rendkívüli felmondása nem volt jogellenes. A munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség megsértéseként értékelte ugyanis a bíróság a munkamegtagadást, az igazolatlan távollétet, a munkatársakkal szembeni agresszív, sértő magatartást és a keresőképtelenség alatti keresőtevékenységet.

A bíróság a szóbeli indokolás kifejtésekor utalt arra is, hogy önmagában az a körülmény, hogy a munkavállaló hivatalosan keresőképtelen állapotban van, azonban ennek ellenére keresőtevékenységet végez, megalapozza a rendkívüli (azonnali hatályú) felmondást, így a munkavállaló keresetét még akkor is elutasította volna, ha a többi munkáltató által hivatkozott ok nem felelt volna meg a valóságnak.

4 A munka- és pihenőidő (Mt. 86-135.§)
4.1 A munkaidő-beosztás szabályai - Mt. 96-100. §
18. jogeset
kulcsszavak:

- a munkarend megváltoztatása
- alapbéremelés

Amennyiben a munkarendváltás határozott időre szól, úgy a KSz 27. §. 7. pontja szerinti alapbéremelés ugyanazon szakasz 8. pontja alapján csak a határozott időtartamra illeti meg a munkavállalót. Amennyiben azonban határozatlan időre változik meg a munkavállaló munkarendje, úgy az alapbéremelésre „véglegesen” jogosult, de csak egyetlen alkalommal a munkaviszony fennállása során.

A KSz 27. § 7. pontja szerint

„Ha a munkarendváltozás előtt a munkavállalót

- *többműszakos, illetve megszakítás nélküli (fordulós) munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően nyújtott műszakos munkarendben, vagy általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 10%-kal, illetve,*
- *nyújtott műszakos munkarendben foglalkoztatták, majd azt követően általános munkarendben foglalkoztatják akkor a munkavállaló alapbérét 5%-kal,*

kell a munkarend megváltozásával egyidejűleg felemelni.”

Az egyik szolgálati helyen régóta váltogatják több szakaszon belül is, hogy melyik munkavállaló éppen milyen munkarendben lássa el a szolgálatot annak érdekében, hogy egy-egy munkavállalót ne állítsanak véglegesen egy-egy kevésbé kedvező munkarendbe.

Kérdésként merült fel ennek kapcsán, hogy konkrétan milyen változtatáskor szükséges a fenti rendelkezés alapján alkalmazni a KSz szerinti alapbéremelést, illetve amennyiben egyszer már kapott egy munkarendváltás során a munkavállaló ilyen alapbéremelést, akkor az újabb változtatás esetén ismételten jogosulttá válik-e rá.

Annak eldöntése során, hogy alkalmazni kell-e a KSz hivatkozott szakaszát, abból kell kiindulni, hogy mi az alap munkarend.

A másik alapvető szabály, hogy – ellentétben a több évvel ezelőtti szabályozással – a KSz 27.§ 8. pont megengedi a határozott időre történő változtatást. Ebben az esetben az anyagi következmény (az alapbér megemelése) is csak erre a határozott időre jár. A KSz ezen pontjának alkalmazása ugyanakkor nem jelenti azt, hogy az adott munkavállaló kimerítette volna a 27.§ 7. pontja szerinti lehetőséget.

Például, ha valakinek nyújtott műszakos az alap munkarendje és egy hónapra általános munkarendű lesz, akkor erre az egy hónapra megkapja – ideiglenes jelleggel – az 5% alapbéremelést.

Ha azonban valaki általános munkarendű volt és egy hónapra nyújtott műszakos lesz, akkor az egy hónap letelte után értelemszerűen nem fog kapni semmilyen alapbéremelést.

Amennyiben a munkavállaló általános munkarendű volt és határozatlan időre munkarendet vált a munkáltató, ha mégis vissza kell egyszer térni az általános munkarendbe, a munkavállaló már jogosult lesz az egyszeri 5%-os emelésre. Ezt az emelést pedig nyilván kell tartani, hogy utólag is megállapítható legyen, hogy az adott munkavállaló bére a hasonló helyzetben lévőknek tűnő munkavállalók bérétől esetleg miért tér el.

A KSz 27.§-a nem egyéni alkalmazásra lett kialakítva, ezért nem is alkalmazható arra az esetre, ha valaki a munkáltatón belüli áthelyezést követően egy másik szolgálati helyen már nem a korábbi nyújtott műszakos munkarendben, hanem általános munkarendben fog dolgozni.

Főszabály szerint ugyanis a munkakörökhöz kell hozzárendelni az alkalmazott munkarendet. Volt azonban arra igény, hogy az azonos munkakört betöltőket is különválaszthassák valamely egyértelmű szempont alapján és ez egyes eltérő csoportokra azonos munkakörön belül eltérő munkarendeket alkalmazzanak.

Ez azonban nem terjedhet odáig, hogy az egyes munkavállalóknak egyénenként legyen munkarendjük, mindig valamilyen meghatározható csoporthoz kell ezt rendelni, bár a legmegfelelőbb az lenne, ha egy szolgálati helyen egy munkakörhöz kizárólag egyetlen munkarend lenne társítva.

19. jogeset

kulcsszavak:

- 12 órát meghaladó munkavégzés
- zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakör

Az általános (nappalos) munkarendű, nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók főszabályként az Mt. 108.§-ában meghatározott rendkívüli esetekben foglalkoztathatóak 12 órát meghaladóan.

Ettől eltérően a nem készenléti jellegű munkakörök esetében a KSz 8. számú mellékletében felsoroltak vonatkozásban ad lehetőséget a KSz a 12 órán túli foglalkoztatásra, az Mt. 135.§ (4) bekezdése szerinti egyéni megállapodást megkötését követően:

- **a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállaló éjszakai szolgálata rendes munkaidőben legfeljebb 14 órás lehet,**

- **a vasúti közlekedés fenntartása érdekében a 12 órás időkorlát esetükben az elrendelt rendkívüli munkavégzéssel legfeljebb 14 óráig túlléphető.**

A második bekezdésben írt KSz módosítást az indokolta, hogy a korábban néhány esetben a KSz 8. számú mellékletében (A zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörök felsorolása) megjelölt munkakörben foglalkoztatott munkavállalók napi munkavégzése a nagy forgalmi zavart okozó hibák elhárítása során meghaladta a 12 órát, de erre a KSz akkor még nem adott felhatalmazást.

A pihenőidőket a munkáltató minden esetben kiadta az érintett munkavállalóknak.

Az érintett munkavállalók a 12 órán túli foglalkoztatáshoz kapcsolódó megállapodást korábban megkötötték a munkáltatóval.

A KSz felhatalmazás hiányában a korábbi gyakorlat azonban nem felelt meg az Mt. rendelkezéseinek, mivel az általános(nappalos) munkarendű, nem készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalók főszabályként csak az Mt. 108.§-ában meghatározott rendkívüli esetekben foglalkoztathatóak 12 órát meghaladóan.

Önmagában azért azonban, mert az érintett munkakör a KSz 8. számú mellékletébe tartozik, még nem lett volna lehetőség a 12 órán túli jogszerű foglalkoztatásra.

A törvény a főszabálytól való eltérést ugyanis csak készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében teszi lehetővé.

Nem készenléti jellegű munkakörben korábban a KSz 28. § alapján csak akkor volt lehetséges a 12 órát meghaladó napi munkavégzés, ha a munkavállaló megszakítás nélküli munkarendben dolgozott.

A KSz 28.§ 4.b pontja módosított szövege azonban lehetővé teszi a 8. számú mellékletben felsorolt munkakört betöltő, de nem megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók esetében is, hogy a 12 órás napi munkavégzés kizárólag rendkívüli munkavégzéssel legfeljebb 14 órás mértékű legyen.

20. jogeset

kulcsszavak:

- munkaidőkeret
- egyenlőtlen munkaidő-beosztás
- beosztás szerinti heti munkaidő

Munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidőkeret átlagában kell a heti munkavégzés idejére vonatkozó 48 órás időkorlátnak teljesülnie. Azaz amennyiben valamelyik héten a munkavállaló munkaideje ezt a limitet túllépi, úgy lennie kell a hónapon belül olyan hétnek is, amikor – akár a beosztás 5 napon kívüli egyoldalú módosításával is – kevesebb lesz a munkavállaló beosztás szerint teljesítendő munkaideje.

Az utóbbi időben többször előfordult, hogy a vágányzár meghirdetését a kezdés előtt pár nappal adták ki. Mivel az ott folyó munkákat a szakszolgáltatnak kell biztosítani, a munka elvégzésére munkavállalót kell vezényelni.

Előfordulhat tehát olyan eset, hogy a munkavállaló adott héten teljesített munkaideje a hétvégére elrendelt munkával túllépte volna a heti 48 órás maximumot.

Erre a problémára megoldást jelent az Mt. 99. § (7) bekezdése, amely szerint egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén – amit munkaidőkeret alkalmazásával lehet megvalósítani – a heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni. Adott esetben tehát túlléphető a heti limit, amennyiben azt a munkaidőkereten belül egy másik héten a munkáltató akként kompenzálja, hogy azon a héten a munkavállalót az előírt heti időtartamnál kevesebb munkavégzésre vezényli.

21. jogeset

kulcsszavak:

- munkaidő-beosztás módosítása
- rendkívüli munkavégzés
- bérpótlék

Amennyiben a munkavállalóval eredetileg közölt munkaidő-beosztásától eltérő időpontban, esetlegesen az abban kijelölt heti pihenőnapon (pihenőidőben) válik mégis szükségessé a munkavállaló munkavégzése, akkor a munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy a munkaidő-beosztás módosítását kezdeményezi, vagy rendkívüli munkavégzést rendel el.

Az általános(állandó nappalos) munkarendben dolgozó munkavállalónak az utolsó munkaidő-beosztása alapján hétfőtől péntekig terjedő nappalos vezénylése volt. Halaszthatatlan munkálatok miatt azonban szombaton és vasárnap (és akár ezt követően is) éjszakai munkát kellene végeznie.

Eredetileg – a munkarend szabályának megfelelően – ez a két nap (szombat és vasárnap) lett volna a munkavállaló kijelölt pihenőnapja/ideje.

Az 5 éjszakai szolgálat után a KSz 32. § 2. pontja értelmében heti pihenőnapnak (pihenőidőnek) kell következnie.

A fenti esetben tehát az alábbi lehetőségek közül választhat a munkáltató:

A rendes munkaidő „átcsoportosításával”, de figyelemmel a KSz 32.§ 2. pontjában lévő 72 órás időkorlátra is:

- amennyiben több, mint öt nap van még hátra a kérdéses munkavégzésig, úgy a KSz 29.§ 1. pontja alapján lehetséges a munkavállaló munkaidő-beosztásának munkáltató általi egyoldalú módosítása és ezzel együtt a pihenőnapok áthelyezése is [természetesen a heti pihenőidőre vonatkozó szabályok megtartása mellett, azaz figyelni kell arra, hogy a hónap átlagában a munkavállalónak legalább heti negyvennyolc óra pihenőidőt kell biztosítani]

- amennyiben kevesebb, mint öt nap van hátra a kérdéses munkavégzésig, a KSz 29.§ 2.b) pontja alapján átvezénylési díj megfizetése mellett a munkáltató megállapodhat a munkavállalóval a munkaidő-beosztásának (így a pihenőnapoknak is) a módosításáról [figyelemmel itt is a heti pihenőidőre vonatkozó általános szabályokra]

Rendkívüli munkavégzés elrendelésével:

- elrendelheti a pihenőnapi munkavégzést úgy, hogy helyette másik (új) pihenőnapokat jelöl ki [ez nyilván csak olyan nap lehet, amúgy a munkavállalónak amúgy munkavégzési kötelezettsége van], amely esetben az Mt. 143. § (3) bekezdése szerint a munkavállalónak 50% bérpótlék jár
- elrendelheti a pihenőnapi munkavégzést úgy, hogy helyette másik (új) pihenőnapokat nem jelöl ki, amely esetben az Mt. 143. § (3) bekezdése szerint a munkavállalónak 100% bérpótlék jár

22. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- „kötelező óra”
- a kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben elrendelt rendes munkaidő

Amennyiben a munkáltató túllépni a KSz. 32. § 3. pontja által a munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben rendes munkaidőre való beosztásra biztosított 72 órás mértéket, úgy ez nem csak azzal jár, hogy a fölött felmerülő részt köteles a munkáltató a munkavállalónak rendkívüli munkavégzésként kifizetni, hanem azzal is, hogy a fennmaradó rendes munkaidőre is be kell osztani a munkavállalót, ennek elmaradása esetén pedig az állásidő szabályai alkalmazandók.

A KSz 2014. január 14. napjától hatályos 32. § 3. pontja értelmében:

„A munkáltató által a 27.§ alapján meghatározott munkarend és az ahhoz tartozóan kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérően időben rendes munkaidő havonta legfeljebb 72 óra mértékben osztható be.”

Az egyik szolgálati helyen a felsővezeték-szerelők általános munkarendben vannak foglalkoztatva. Munkájukat annak jellegéből (vágányzár, átépítés, megrendelések) fakadóan időszakonként éjszaka végzik. Erre jellemzően a munkaidő-beosztásuk módosításával kerül sor, aminek eredményeként a KSz hivatkozott rendelkezése szerinti 72 órás keret sok esetben már a hónap közepén kimerül.

Kérdésként merült fel, hogy a 72 órán túlmenően elrendelt munkavégzést miként szükséges kezelni (arra is figyelemmel, hogy az SAP-ban a 72 óra feletti időnek nincs megfelelő kódja).

A KSz érintett rendelkezése alapján az adott hónapban 72 óra mértéknél több rendes munkaidő nem osztható be máshová, mint amit az éppen az adott szolgálati helyen, adott munkakörre az ún. 1/a és 1/b. táblázatokban a munkáltató elhatározott és a KSz 27.§-a szerinti eljárásban bevezetett a munkaidő kezdéseként, illetve befejezéseként.

Ebből két dolog is következik:

1. Ha a 72 órás keret ki is merült az adott hónapban, attól még a munkaidőkeret alatt teljesítendő munkaidőből („kötelező óra” - KSz 24.§ 1.§ b) pont) az addig még be nem osztott, illetve le nem dolgoztatott rendes munkaidőt be kell osztani az 1/a és 1/b mellékletek szerint közzétett idősávokra. (Azaz például általános munkarendű munkavállaló esetében hétköznapra, 6:00 és 14:20 közötti időtartamokra.) A „kötelező órára” ugyanis vezényelni kell, ami akkor is igaz, ha a 72 óra felhasználása után már csak erre a rögzített idősávra teheti ezt meg a munkáltató. Amennyiben azonban ezen idősávokban nincs szükség a munkavégzésre, akkor ez klasszikusan állásidő lesz, hiszen a munkáltató köteles díjazni és elszámolni a munkaidőt a „kötelező óra” mértékéig.
2. A másik következmény pedig az (az 1. pontban írtaktól függetlenül), hogy mivel rendes munkaidőben már nem lehetséges az 1/a és 1/b mellékletek szerint közzétett idősávoktól eltérő időben munkát végeztetni, így ez csakrendkívüli munkavégzés formájában, rendkívüli munkaidőben valósulhat meg. Ez pedig beszámít a KSz 35. § 1. pontja szerinti naptári évenként 230 órás mértékbe is, valamint értelemszerűen – figyelemmel arra is, hogy ezzel nem lehet kiváltani az 1. pont szerinti rendes munkaidőket – ezt tekintetbe kell venni a napi, heti munkaidő felső korlátjának számításánál is stb.

Összességében tehát a 72 óra túllépése nem csak azzal jár, hogy a felette felmerülő részt kifizeti a munkáltató rendkívüli munkavégzésként, hanem azzal is, hogy a „maradék” rendes munkaidővel is rendelkeznie kell.

A 72 órás limit túllépése tehát alapvetően rendkívül gazdaságtalan megoldás.

Fentiek alapján pedig nyilvánvaló, hogy külön SAP kódra sincs szükség, hiszen a KSz 35.§-a szerinti rendkívüli munkavégzésről van szó.

4.2

4.3 A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása – Mt. 101-102. §

23. jogeset

kulcsszavak:

- készenléti jellegű munkakör
- vasárnapi munkavégzés

Az Mt. 101.§ (3) bekezdését nem kell akkor alkalmazni, ha az egyébként készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló vasárnapi munkavégzésére az Mt. 101.§ (1) bekezdésének a) – d) pontban foglaltak egyike alapján kerül sor. A jogalkotói szándék szerint a 101.§ (1) bekezdésében írt felsorolás egyben prioritási sorrendet is jelent.

A készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott forgalmi szolgálattevő vezénylése szerint péntek 19 órától – szombat 07 óráig van szolgálatban, majd vasárnap 19 órától hétfő reggel 07-ig vezénylik. Kérdésként merült fel, hogy a szombati munkavégzése rendkívüli munkavégzésnek minősül-e függetlenül attól, hogy a hónap során teljesített munkaideje nem haladja meg a havi kötelező mértéket.

Amennyiben a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállalót vasárnapra rendes munkaidőre beosztják, csak akkor nem osztható be rendes munkaidőben a közvetlenül megelőző szombatra (Mt. 101. § (3) bekezdése), ha a vasárnapi munkavégzésre nem a 101. § (1) bekezdés a) – d) pontjai, hanem kizárólag a készenléti jellegű munkakörre (Mt. 101. § (1) bekezdés e) pont) tekintettel kerül sor.

Ezt a jogértelmezést támasztja alá az Mt. 140.§ módosított a) pontja, amely a fentiekhez hasonló módon pontosította a vasárnapi pótlékra való jogosultságot is.

4.4 A munkaközi szünet – Mt. 103. §

24. jogeset

Kulcsszavak:

- munkaközi szünet
- rendkívüli munkavégzés
- zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakör
- készenlét – ügyelet

Amennyiben a munkavállaló rendkívüli munkaideje meghaladja a 6 órát, megilleti a 20 perc munkaközi szünet. Ha ez ténylegesen nem került kiadásra, akkor annak munkaidőből történő levonására nincs lehetőség, az arra járó díjazást rendkívüli munkavégzés ellentételezéseként ki kell fizetni. A munkaközi szünet ki nem adása miatt tehát anyagi hátrány nem érheti a munkavállalót.

A 2013. január 1. napjától hatályos KSz 40. § 6. pontja szerint azonban a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben (KSz 8. számú melléklet) a készenlét, illetve ügyelet során teljesített rendkívüli munkavégzés vonatkozásában nem kell alkalmazni az Mt. 103. §-ában írt rendelkezéseket. Így a készenlét, ügyelet alatti munkavégzés teljes időtartamát rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni.

Az Mt. 107. § a) pontja szerinti, munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő esetében alkalmazandó az Mt. 103. §-a, tehát amennyiben a

munkavállalók balesetelhárítási készenlétre vannak beosztva és a hibaelhárítás ideje meghaladja a 6 órát, úgy megilletné munkaidőn kívül és annak megszakításával kiadott munkaközi szünet.

Azonban több esetben előfordult, hogy a munkavállalónak fentiek szerint járó munkaközi szünet kiadására objektív okok miatt nem volt lehetőség, ráadásul a jövedelem elszámolása során a munkaközi szünet időtartamát mégis levonták a munkaidőből.

A KSz ismertetett módosítása alapján a munkavégzés teljes időtartamát el kell számolni, függetlenül attól, hogy ténylegesen lehetett-e egyáltalán munkaközi szünetet biztosítani.

25. jogeset

kulcsszavak:

- munkaközi szünet
- rendkívüli munkavégzés

Amennyiben a munkavállaló részére akár több részletben, de összességében kiadta a munkáltató a munkaközi szünetet, rendkívüli munkavégzés ezzel összefüggésben nem merülhet fel.

Az Mt. 107. § a) bekezdése szerint a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. Amennyiben tehát a munkavállaló az Mt. 103. §-a alapján munkaközi szünetre lenne jogosult, azt azonban nem adja ki részére a munkáltató, úgy a munkaközi szünet ki nem adott időtartama rendkívüli munkavégzésnek minősül.

Ez azonban csak akkor merülhet fel, ha bizonyított, hogy a munkaközi szünet kiadására még részletekben sem került sor.

Például, ha a munkavállaló a 12 órás jelenlétre tervezett szolgálatából a teljes 12 órát ledolgozta, mert nem volt lehetséges megszakítani a munkavégzést a körülmények miatt, így nem adták ki neki az összesen 45 perc (20+25 perc) munkaközi szünetet.

Tehát az eredetileg tervezett 11 óra 15 perc rendes munkaidején felül további 45 percet ledolgozott, ezáltal valóban felmerült 45 perc beosztástól eltérő rendkívüli munkavégzés.

Így ha baleset, vagy rendkívüli időjárási körülmények miatt nem történt meg a munkaközi szünet jogszabálynak megfelelő kiadása, a munkavállalót emiatt anyagi hátrány nem érheti.

26. jogeset

kulcsszavak:

- munkaközi szünet
- rendkívüli munkavégzés
- zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakör

A napi munkaidő befejezését követően kezdődő rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani az adott napon teljesített munkaidőbe, mivel egy munkanaphoz számítandó munkavégzésekről van szó, akár rendes, akár rendkívüli munkavégzés keretében. Ennek eredményeként a munkaközi szünet idejét – ha az ténylegesen kiadásra nem került – nem lehet levonni a munkavégzés időtartamából, annak idejére a munkavállalót díjazás illeti meg.

Amunkavállalók munkaideje 15.00 órakor lejárt. Ezen beosztás szerinti napi munkaidő alatt a munkáltató a munkavállalók részére a törvény szerinti munkaközi szünetet kiadta.

Az egyik érintett munkavállaló a munkavégzés befejezését követően otthon töltött – nem készenlétben vagy ügyeletben - három órát, majd hibaelhárítás elvégzése érdekében ismételtén berendelték munkavégzésre. A két munkavégzés együttes időtartama meghaladta a 9 órát, azonban a további 25 perc munkaközi szünet kiadására nem volt lehetőség, mivel a munkaidő végétől a túlmunka végéig folyamatos volt a munkavégzés.

(Megjegyzendő, hogy a 2013. január 1. napjától hatályos KSz 40. § 6. pontja szerint azonban a zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakörökben [KSz 8. számú melléklet] a készenlét, illetve ügyelet során teljesített rendkívüli munkavégzés vonatkozásában nem kell alkalmazni az Mt. 103. §-ában írt rendelkezéseket. Így a készenlét, ügyelet alatti munkavégzés teljes időtartamát rendkívüli munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, az előzőektől eltérően.)

Az Mt. 107. § a) bekezdése szerint a munkaidő-beosztástól eltérő munkavégzés rendkívüli munkavégzésnek minősül. Az Mt. 103. § (1) bekezdés b.) pontja szerint pedig a fentiek szerinti rendkívüli munkavégzés alatt, ha az a 9 órát meghaladja, akkor ki kell adni húsz, valamint azon felül további huszonöt perc munkaközi szünetet.

Amennyiben a munkaközi szünet kiadásra nem került sor, mert azalatt a munkavállaló munkát végzett, úgy őt ezért – függetlenül attól, hogy rendes vagy rendkívüli munkavégzésről volt szó – díjazás illeti meg, a ki nem adott munkaközi szünet időtartamát a túlóra óraszámába bele kell számítani. Csak akkor van lehetőség arra, hogy a munkaközi szünet időtartamát a munkavállaló munkaidőként ne vegye figyelembe, ha a munkaközi szünetet a jogszabálynak megfelelően kiadta a munkavállaló részére.

4.5 A napi pihenőidő – Mt. 104. §

27. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- napi pihenőidő kiadása

Amennyiben a munkáltató az általános munkarend szerint foglalkoztatott munkavállaló részére az előző napi munkavégzés befejezését követően biztosította a 11 óra folyamatos pihenőidőt, úgy ha

a munkaidőt követő készenlét alatt rendkívüli munkavégzést rendel el, ezt követően a 11 óra pihenőidő ismételt kiadása nem szükséges.

Az egyik területi igazgatóság által kiadott szabályozás az alábbi rendelkezést tartalmazta:

„A készenlétet követő tényleges munkakezdés időpontjáig, a készenlét alatt elrendelt (utolsó) munkavégzés befejezésétől számított kötelező 11 óra folyamatos (Mt.104.§(1) bekezdése szerinti (napi)) pihenőidőt biztosítani kell az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére. Ettől eltérni csak az Mt.104.§(2) bekezdés alapján foglalkoztatott munkavállalók esetén lehet.”

Főszabályként ugyan ez a rendelkezés megfelelt a jogszabályi előírásoknak, a Munkajog szervezet azonban az alábbi szabályozási módosítást javasolta:

„A készenlétet követő tényleges munkakezdés időpontjáig, a készenlét alatt elrendelt (utolsó) munkavégzés befejezésétől számított kötelező 11 óra folyamatos [Mt.104.§(1) bekezdése szerinti (napi)] pihenőidőt – amennyiben ez az előző napi munkavégzés befejezését követően még nem volt biztosítva – biztosítani kell az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók részére. Ettől eltérni csak az Mt.104.§.(2) bekezdés alapján foglalkoztatott munkavállalók esetén lehet.”

A fenti kiegészítést az indokolta, hogy amennyiben a munkáltató a törvénynek megfelelően (időtartam és egybefüggőség) már biztosította a pihenőidőt, úgy azt ismételt kiadni nem köteles.

4.6 A heti pihenőidő – Mt. 106. §

28. jogeset

kulcsszavak:

- heti pihenőidő
- heti pihenőnapon végzett munka

Azon munkavállalók esetében, akik nem tartoznak a KSz 42. §-ának hatálya alá, az Mt. 106. § (3) bekezdése szerinti legalább 40 órás heti pihenőidőt biztosítani kell.

Az Mt. nem engedi meg az eltérést a munkavállaló hátrányára az Mt. 106. § (3) bekezdésétől, így minden munkavállalónak jár a minimális heti pihenőidő, amelyet a munkaidő-beosztásban kell előzetesen kijelölni.

Amennyiben ezt a munkáltató nem biztosítja a munkavállaló részére, az jogellenes és önmagában is munkaügyi bírságkiszabását eredményezheti.

Ha a heti pihenőidő alatt rendkívüli munkavégzés elrendelésére kerül sor, akkor azt a beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőként, heti pihenőnapon végzett munkaként kell elszámolni az Mt. szabályai szerint.

4.7 A rendkívüli munkaidő – Mt. 107-109. §

29. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- havária esetek (Mt. 108.§)

Nem tartozik bele az Mt. 108.§ (2) bekezdése szerint meghatározott rendkívüli események körébe az, ha a vágányzár utolsó napján a tervezett átadás időpontja kitolódik és emiatt az abban részt vevő munkavállalók nem hagyhatják el a munkavégzés helyszínét.

A vágányzár utolsó napján az ideiglenes forgalomba helyezés tervezett időpontja 14:00 és 16:00 óra közötti időszakra volt tervezve. A kivitelezési problémák miatt szükséges azonnali korrekciók miatt azonban az átadásra ténylegesen csak éjfél után került sor. Emiatt a műszaki ellenőr munkaideje reggel 7:30-tól az eredeti beosztása szerinti 15:50 helyett csak éjfél után zárult.

Mivel a történetek nem tartozhatnak az Mt. 108.§ (2) bekezdése által meghatározott rendkívüli esetek körébe, a munkavállalók 12 órát meghaladó foglalkoztatása nem minősülhet jogszerűnek, a kérdést munkaszervezési eszközökkel (pl.: aznap későbbi munkakezdésre történő átvezényléssel) kellett volna előzetesen kezelni.

Azonban – függetlenül attól, hogy a 12 órát meghaladó munkavégzés nem minősül jogszerűnek – a munkavállalókat a napi beosztás szerinti munkaidején felül teljesített munkaidőért a rendkívüli munkavégzés ellenértéke megilleti.

30. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- havária esetek (Mt. 108.§)

Az, ha a munkáltató „hókéssenlét” (KSz 38.§) alatt a munkavállalónak rendkívüli munkavégzést rendel el, csak akkor tartozik bele az Mt. 108.§ (2) bekezdése szerinti rendkívüli események körébe, ha az Mt. hivatkozott rendelkezése szerinti feltételek valóban fennállnak.

Önmagában az, hogy télen esik a hó vagy sok hó esik, még nem jelenti automatikusan azt, hogy mindez az Mt. 108. § (2) bekezdése szerinti rendkívüli esemény lenne.

Olyan munkavállaló, aki éves szinten már elérte a maximális 230 óra túlórárt, csak akkor vezényelhető „hókéssenlétbe”, ha valóságos:

- baleset
- elemi csapás
- súlyos kár, egészséget vagy környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély

megelőzése, elhárítása érdekében van szükség a munkavégzésre.

Az, hogy esik a hó és a D.4 Utasítás szerint be kell vezetni fokozatokat, sőt akár leáll a vasúti közlekedés, nem jelenti automatikusan azt, hogy ez a fentiek szerinti eset lenne, hiszen ahhoz tényleges baleset, katasztrófhelyzet, vagy más súlyos veszély fennállására van szükség.

31. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- munkaidő-beosztás módosítása
- vizsgára kötelezés

Amennyiben a munkáltató kötelezte a munkavállalót egy vizsgán való megjelenésre, azonban a munkavállaló vizsgán való jelenlétét a munkaidő-beosztás módosításával nem lehet megoldani, úgy a munkavállaló beosztásától eltérő rendkívüli munkaidőben lesz köteles a vizsgán megjelenni.

A forgalmi utasítások változása miatti különbözeti vizsgát sikertelenül teljesített munkavállalókat csak szabadnapon, rendkívüli munkavégzésre vezényelve lehetett beosztani a javítóvizsgára. Kérdésként merült fel, hogy az ennek következtében keletkező túlóra elszámolható-e.

A KSz 34.§ 1. pontja szerint *„Az egyes munkakörre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül.”*

A fenti rendelkezést alapul véve a javítóvizsga időpontjának függvényében lehetséges megkísérelni a munkaidő-beosztás módosítását a KSz 29. §-ában foglaltak betartásával, tehát egyoldalúan a javítóvizsga időpontját több, mint öt nappal megelőző időpontban vagy a munkavállalóval kötött megállapodással a vizsgaidőponttól számított öt napon belül.

Amennyiben kellő idő áll rendelkezésre a vizsga időpontja előtt, úgy adott esetben eleve ennek megfelelően lehet majd elkészíteni a munkavállaló munkaidő-beosztását.

Amennyiben azonban a fenti megoldások nem kivitelezhetőek, úgy arra tekintettel, hogy a munkáltató kötelezte a munkavállalót a vizsga letételére, a munkavállaló beosztásától eltérő rendkívüli munkaidőben lesz köteles a vizsgán megjelenni.

Ha ez a munkavégzési helyén kívül történik, akkor ez egyúttal kiküldetést is fog jelenteni, annak minden következményével (pl. napi díj) együtt.

32. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés
- utazási idő

Utazási idő csak abban az esetben számolható el, ha kiküldetést is

elrendelta munkáltató.

A munkavállaló éjfélig terjedően rendes munkaidőre volt vezényelve 8 órában, majd ezt követően, éjféltől 4 óra rendkívüli munkavégzést rendeltek el neki. A munkavégzést követően a vonat a lakhelyére csak 05:10 perckor indult és 5:40 percre érkezett meg a lakhelyére.

A jelen esetben a munkavállaló munkaidejét csak 04:00-ig lehet elszámolni. Miután nem kiküldetés elrendeléséről van szó, így az utazási ideje nem számolható el. (Az utazási idő elszámolását a KSz 56. § 3. pontja csak kiküldetés esetére teszi lehetővé.)

33. jogeset

kulcsszavak:

- rendkívüli munkavégzés

Az Mt. 108. § (2) bekezdése értelmében nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében, így az ilyen esetben végzett rendkívüli munkára a KSz. 35. § 1. pontja szerinti 230 órás időkorlát nem vonatkozik.

Az Mt. 108. § (2) bekezdése értelmében nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Ezzel a rendelkezéssel összhangban a KSz 35. § 3. pontja szerint az Mt. 108. § (2) bekezdésben meghatározott esetek körébe tartozik – és így nem esik korlátozás alá – rendkívüli időjárás esetén, a forgalom fenntartása céljából elrendelt rendkívüli munkaidő.

Amennyiben tehát a készenlét ideje alatt történt gázolás, siklás, elemi- vagy villámcsapás, úgy annak időtartamát a KSz 35. § 1. pontja szerinti 230 órás limitbe nem kell beszámítani. Ez a hóesésre viszont csak abban az esetben vonatkozik, amennyiben a havazásnak már katasztrófavédelmi hatásai is vannak.

4.8 Rendelkezésre állás (ügyelet és készenlét) – Mt. 110-112. §

34. jogeset

kulcsszavak:

- készenlét – ügyelet elrendelése
- munkaidő-beosztás módosítása

Ügyelet esetében a munkáltató jogosult meghatározni a rendelkezésre állás helyét, de annak teljes időtartama rendkívüli munkaidőnek minősül, míg készenlét esetében a munkavállaló határozhatja meg a rendelkezésre állásának helyét és csak az ennek időtartama alatt elrendelt munkavégzés időtartama minősül rendkívüli munkaidőnek.

A rendelkezésre állásnak két munkajogi lehetősége van

- készenlét, amikor a munkavállaló jogosult ennek helyét meghatározni (ez lehet a lakása, de lehet a munkahely is, sőt bármely hely, ahonnan a munkavállaló ésszerű időn belül a munkavégzés helyére eljuthat)
- ügyelet, amikor ennek helyét a munkáltató határozza meg (ez is lehet lakás, munkahely stb.)

Az Mt. 110.§ (6) bekezdése és a KSz 37. § 2. pontja szerint az ügyeletet és a készenlétet 1 héttel korábban és legalább 1 hónapra előre kell elrendelni. (Ettől azonban KSz 37.§ 2. pont alkalmazásával legalább öt nappal korábban a munkáltató jogosult eltérni, ha a gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel.)

Az ügyelet esetében az Mt. 111. §-a alapján többletkövetelmény, hogy annak tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, továbbá az, hogy a heti munkaidő mértékénél azt figyelembe kell venni (azaz a ledolgozott munkaidő a munkaidőkeret átlagában a heti 48 órát az ügyelettel együtt sem haladhatja meg).

A fenti szabályokra tekintettel az ügyelet elrendelése egyáltalán nem célszerű megoldás, csak elkerülhetetlen esetben javasolt annak alkalmazása.

Az új Mt. tehát az ügyeletet mint a rendkívüli munkaidő egy esetét (de nem mint rendkívüli munkavégzést) határozza meg, ugyanakkor az Mt. 108.§ (2) szerint rendkívüli helyzetben nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése.

Ez azt is jelenti, hogy az ügyelet elrendelésére ilyenkor (rendkívüli helyzetben) nem vonatkoznak a fenti korlátozások, tehát az ügyeletet időkorlátra tekintet nélkül el lehet rendelni, amennyiben a törvényi feltételei fennállnak.

35. jogeset

kulcsszavak:

- készenlét – ügyelet alatti munkavégzés
- napi pihenőidő kiadása
- szolgálat elmaradása

Amennyiben készenlét alatt a munkavállalót berendelik rendkívüli munkavégzésre, de az aznapi rendes munkavégzést követően már megszakítás nélkül letelt az előírt napi pihenőidő, úgy a rendkívüli munkavégzést követően nem kell részére azt ismételt kiadni a másnapi rendes munkavégzés megkezdése előtt.

Ha viszont a pihenőidő nem volt a fentiek szerint biztosítva, úgy azt az utolsó munkavégzés befejezésétől kezdve kell megszakítás nélkül kiadni. Ebben az esetben a pihenőidő kiadása miatt kieső másnapi rendes munkaidőt a KSz 29.§ 5. pontja alapján (részben) elmaradt szolgálatként egyéb fizetett távolléttel – az irányadó műszakpótlékkal együtt – kell elszámolni.

A munkavállaló nappalosként 06:30 és 14:50 között dolgozik egyenlő nappalos beosztással és a napi munkaideje végétől van készenlétben a másnapi munkakezdésig.

Készenlét alatt kiértékelik a munkavállalót, hogy hibaelhárítás miatt munkába kell állnia. A túlóra kezdete 04:00 óra, vége pedig 05:00 óra. A napi munkaidő kezdete a fentiek szerint 06:30. A munkavállaló pedig 14:50-kor befejezte az aznapi rendes munkaidejét és ekkor indult el a napi 11 órás pihenőideje, ami 01:50-kor telt le.

Amennyiben a munkavállaló a 04:00 és 05:00 óra között munkát végez, azt követően már nem kell (újra) napi pihenőidőt biztosítani, hanem készenlétben lesz 05:00-06:30-ig, majd dolgozik a beosztása szerint. Aznap tehát lesz 8 óra rendes és 1 óra rendkívüli munkavégzése.

Amennyiben a készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés 06:30 percre is tart, amikor az aznapi rendes munkavégzés is kezdetét veszi, tehát a munkavégzés nincs megszakítva, akkor sem kell a pihenőidőt ismételt kiadni a munkavállaló részére. Ebben az esetben a 04:00 és 06:30 között végzett munka rendkívüli munkavégzésnek minősül, így a munkavállalónak aznap 8 óra rendes és 2,5 óra rendkívüli munkavégzése merül fel.

Abban az esetben, ha a készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés 04:00 órakor veszi kezdetét és 10:00 óráig tart, azonban 06:30 perctől a munkavállaló beosztása szerint rendes munkavégzésre van vezényelve, a rendkívüli munkavégzés csak 06:30 percre tart, utána a rendes munkavégzés keretében dolgozik a munkavállaló.

Hogyha pedig a készenlét alatt dolgozik a munkavállaló 22:00-23:00 óra között, majd ismét, 02:00 és 03:00 óra között, akkor 03:00 órától kell úgy tekinteni, hogy befejezte ténylegesen az aznapi (előző napi) munkavégzését, mivel nem volt meg az egybefüggő pihenőidő a rendes munkavégzés befejezése és a készenlét alatt elrendelt rendkívüli munkavégzés elrendelése között. Ilyen esetben 03:00-tól 14:00 óráig tölti a munkavállaló a pihenőidejét, a kiesett rendes munkaidejét pedig el kell számolni. 14:00 órától pedig (elvben) 14:50-ig munkába állítható, ha van még értelme.

(A fennmaradó munkaidőről a munkáltató jogosult mentesíteni a munkavállalót.)

36. jogeset

kulcsszavak:

- készenlét elrendelése
- téli időjárás kapcsán elrendelhető készenlét
- munkaidő-beosztás módosítása

4.9

A készenlét – a rendelkezésre állási kötelezettség egyik fajtájaként – nem minősül munkaidőnek és emiatt nem alkalmazhatóak automatikusan a munkaidő-beosztás módosítására vonatkozó rendelkezések. A készenlét elrendelése és a készenléti beosztás módosítása a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint történhet.

Kérdésként fogalmazódott meg, hogy a készenlétet hogyan lehet minél rövidebb határidővel elrendelni, illetve a már elrendelt készenléti beosztást módosítani.

Utóbbi esetben pedig megilleti –e a módosításáért díjazás (rendkívüli átvezénylési díj – KSz 29.§ 3. pont) a munkavállalót?

A készenlétet a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell elrendelni.

Az Mt. 110.§ (6) bekezdése és az ezzel összhangban álló KSz 37.§ 2. pontja szerint főszabályként a készenlétet legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől azonban a KSz 37.§ 2. pontja alapján az adott napra vonatkozó készenléti beosztást a munkáltató jogosult egyoldalúan legalább öt nappal korábban módosítani, ha a gazdálkodásában vagy a működésében előre nem látható körülmény merül fel.

Miután azonban a készenlét, mint rendelkezésre állás nem minősül munkaidőnek, a készenléti beosztás előzőek szerinti módosítása sem minősül a munkaidő-beosztás módosításának. Emiatt a munkavállalót a rendes munkaidő módosítására vonatkozó KSz 29.§ szerinti rendkívüli átvezénylési díj sem illeti meg a készenléti beosztás módosítása esetén.

[További – főszabálytól eltérő – elrendelési lehetőségeket biztosít a KSz 38.§-a, mely alapján az elrendelt (alap) készenléti beosztás rövid határidővel történő kiegészítésére is van mód, illetve a rendkívüli időjárás esetére speciális szabályokat rendel alkalmazni.]

Ha a készenlét elrendelése nem a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban foglaltaknak megfelelően történik, akkor annak akár munkaügyi bírságban megnyilvánuló szankciója is lehet.

4.10 Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések – Mt. 113-114. §

37. jogeset

kulcsszavak:

- várandósság
- napi munkaidő mértéke

A várandós munkavállaló napi 8 órás munkaidejének mértékét az Mt. 113. §-a alapján várandósság esetén sem kell csökkenteni.

Az Mt. 65. § (5) bekezdése alapján a várandósságra jogot alapítani csak akkor lehet, hogy a várandósság tényéről a munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatta.

Habár a kezelőorvos azt állította, hogy a várandós munkavállaló csak napi 6 órában foglalkoztatható, az Mt. 113. §-a alapján a napi 8 órás munkaidő mértékét várandósság esetén sem kell csökkenteni.

A várandós munkavállaló munkakörének és munkaidő beosztásának az Mt. 113. § (2) bekezdésében foglaltaknak kell megfelelnie. Amennyiben orvosi vélemény alapján a munkakörében a várandós munkavállaló nem foglalkoztatható, úgy neki az Mt. 60. § (1) bekezdése alapján állapotának megfelelő munkakört kell felajánlatni, illetve a munkavégzés alól fel kell menteni.

38. jogeset

kulcsszavak:

- várandósság
- gyermekét egyedül nevelő munkavállaló
- éjszakai munkavégzés

Az Mt. 113.§ tiltja a munkavállaló számára - többek között - az éjszakai munkavégzés elrendelését, a várandóssága megállapításától a gyermeke 3 éves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetében a gyermeke 3 éves koráig.

E szabálytól a munkavállaló javára történő eltéréssel a KSz 28.§-ának 2013. július 1. napjától hatályos új 7. pontja lehetőséget ad az Mt. 113.§ (1) bekezdés a), illetve b) pontja szerinti munkavállalónak is, hogy az eredeti munkarendjében (azaz éjszakai is) dolgozzon, feltéve, hogy nincs a gyermeke gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon és írásbeli kérelmével együtt a gyermeke ellátottságáról is nyilatkozik.

Az Mt. 113.§ tiltja munkavállaló számára – többek között – az éjszakai munkavégzés elrendelését, a várandóssága megállapításától a gyermeke 3 éves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetében a gyermeke 3 éves koráig.

E tiltástól az Mt. 135.§ (2) bekezdés i) pontja alapján kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

Amennyiben a munkavállaló az eredeti munkakörében és az ahhoz kapcsolódó munkarendjében történő foglalkoztatására írásbeli kérelmet nyújt be és ehhez kapcsolódóan nyilatkozik az érintett gyermeke ellátottságáról, akkor az Mt. 113.§ (2) – (3) bekezdéseiben rögzített tilalmakat figyelmen kívül lehet hagyni.

Ezen szabályozás indoka az, hogy amennyiben a munkavállaló nincs fizetés nélküli szabadságon és egyébként az érintett gyermeke ellátott (például: a munkavállaló édesanyja van GYES-en a gyermekkel otthon), akkor a munkavállaló érdekét (és hangsúlyozottan nem csak anyagi érdekét) szolgálja, ha eredeti munkarendjében dolgozhat.

Több munkakörben ugyanis nem, vagy csak nehezen biztosítható a kizárólag nappalos foglalkoztatás, így ez esetben akár az érintett munkavállaló foglalkoztatása is veszélybe kerülhetne. Amennyiben ugyanis a munkáltató nem tudná az előírtak szerint foglalkoztatni, úgy akár a munkaviszony megszüntetéséről is jogszerűen dönthet, hiszen ez esetben az Mt. 65.§ (3) c) felmondási védelem már nem illeti meg, tekintettel arra, hogy nincs a gyermeke gondozására biztosított fizetés nélküli szabadságon.

4.11 A szabadság – Mt. 115-121. §

39. jogeset

kulcsszavak:

- nyugdíjasnak minősülő munkavállaló
- szabadságra jogszerző idők
- munkáltatói felmondás esetén munkavégzés alóli felmentés

Ha a munkavállaló az Mt. 294.§ (1) bekezdés gb) – gg) pontjai egyike alapján nyugdíjasnak minősül, akkor a KSz 2013. január 1. napjától hatályos 22.§-a alapján nem illetheti meg többlet felmondási idő.

Amennyiben e munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással megszüntetésre kerül, akkor az Mt. szerint kell megállapítani a felmondási idejét és csak a felmondási idő legalább felére kötelező – szemben a KSz 22.§-ában foglaltakkal – mentesíteni a munkavégzési kötelezettség alól. Ilyen esetben csak a törvény szerint kötelezően előírt munkavégzés alóli felmentés jelent szabadságra jogszerző időtartamot az Mt. 115.§ (2) bekezdés g) pontja és az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontjának helyes értelmezése szerint. A munkáltató méltányos döntése által biztosított hosszabb felmentési idő nem jelent munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján előírt, kötelező felmentést.

A munkavállaló, amennyiben a rá irányadó korhatár még nem töltötte be [Mt. 294.§ (1) bekezdés ga) pontja], azonban az Mt. 294.§ (1) bekezdés gb) –gg) pontjai egyike szerint már nyugdíjasnak minősült, 2012 végéig jogszerűen követelhetette munkáltatói felmondás esetén a felmondási időnek és a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartamának megállapítását a KSz 22.§-ának akkori szövege szerint.

A KSz 22.§-ának 2013-tól hatályos szövege szerint csak nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló esetében történhet a felmondási időnek és a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartamának megállapítása e szakasz szerint.

Így a már nyugdíjasnak minősülő munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási időnek és a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartamának megállapítása az Mt. 69. és 70.§-a alapján történik.

Például 2013-ban a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtti öt évben lévő munkavállaló esetében, aki azonban rokkantsági ellátásban részesül, a munkáltató felmondás esetén a munkavégzés alóli kötelező mentesítés időtartama nem a KSz 22.§-a szerinti 90 nap, hanem ezeket az Mt. alapján kell meghatározni.

Így – 30 éves munkaviszonyt feltételezve – a felmondási idő valóban 90 nap lesz, de ennek csak a feléről kell kötelezően felmenteni a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól. Egyúttal csak ezen időszak fog jogszerző időnek számítani a szabadságra való jogosultság megállapítása során is.

Ha a munkavégzés alóli kötelező felmentés időtartamának meghatározása nem a KSz 22.§-a mint munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelező rendelkezése

alapján történik, hanem az Mt. által kötelezően előírt időtartamot meghaladó felmentés a munkáltató méltányos döntésén alapul, akkor a többlet felmentési idő szabadságra nem minősül jogszerzőnek.

Az Mt. 115.§ (2) bekezdés g) pontja által felhívott 55.§ (1) bekezdés k) pontja alapján akkor jelent szabadságra jogszerző időt a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály [Mt. 13.§] rendeli el.

A munkáltatói döntés pedig nem minősülhet munkaviszonyra vonatkozó szabálynak.

40. jogeset

kulcsszavak:

- szabadságra jogszerző idők
- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 115.§ (1) bekezdésében megfogalmazott főszabály alapján a munkavállalónak szabadság a munkába töltött ideje alapján jár. A kivételeket a (2) bekezdés határozza meg, melynek g) pontja visszautal a munkavégzés alóli mentesülés Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaiban meghatározott eseteire is. Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja alapján jogszerző időt eredményező munkavégzés alóli mentesülést csak munkaviszonyra vonatkozó szabály [Mt. 13.§] állapíthat meg.

Ebből következően, ha a kollektív szerződés alapján mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, az jogszerző időnek minősül szabadságra, míg ha a felek egyéni megállapodása vagy a munkáltató egyoldalú döntése alapján, akkor nem.

Az nem vált kérdésessé, hogy az Mt-nek a szabadságra vonatkozó és 2013. január 01-jétől hatályba lépett szabályai a szabadságra való jogosultságot elsődlegesen (főszabályként) a tárgyévben munkában töltött időhöz kötik. [Mt. 115.§]

E szabály kiegészítéseként a 115.§ (2) bekezdése tartalmazza, hogy mely egyéb (azaz nem munkában töltött) időket ismer el a jogalkotó mégis jogszerző időnek. A bekezdésben szereplő felsorolás végén a g) pontban a normaszöveg visszautal azonban az Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaira, tehát a munkavégzés alóli mentesülés egyes eseteire.

Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja azt az általánosan meghatározott esetet nevesíti, amikor a munkavállaló adott időtartam munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése alapján mentesül a munkavégzés alól.

Kétséget kizáróan megállapítható, hogy amennyiben munkaviszonyra vonatkozó szabály (ennek minősül az Mt. 13.§-a alapján: a jogszabály [köztük maga az Mt.], a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás és az egyeztető bizottságnak az Mt. 293.§ szerint kötelező határozata) rendelkezik a munkavégzés alóli mentesítésről, akkor ezen időtartamok a szabadságra jogszerző időnek számítanak.

A fenti körbe tartoznak például a következő esetek:

- A munkáltató felmondás esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni [Mt. 70.§]. Ebből következően a felmondási idő fele egyben jogszerző időnek minősül a szabadság vonatkozásában.
Ha a munkáltató élve a törvényi lehetőséggel a felmondási idő felét meghaladóan, akár annak egészére mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, akkor ezen döntése már mérlegelési jogkörbe tartozónak minősül, nem pedig munkaviszonyra vonatkozó szabály kötelező rendelkezésén alapul. Így felmondási idő felét meghaladó munkavégzés alóli mentesítés időtartama nem minősülhet jogszerző időnek.
- A KSz 22.§-a egyes esetekben legalább 60, illetve 90 napos felmondási időket határoz meg, melynek egészére mentesíteni rendeli a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól. Miután a KSz munkaviszonyra vonatkozó szabály, ezáltal a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés teljes időtartama jogszerző időnek minősül.
- A szakszervezetet megillető munkaidő-kedvezményt [Mt. 274.§] az általa megjelölt munkavállaló veheti igénybe, amelynek időtartamára az érintett munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól. Ezen időtartam teljes egésze – miután jogszabály biztosítja a munkavégzés alóli mentesülést – a szabadság vonatkozásában jogszerző időnek számít.

Amennyiben a felek (munkáltató – munkavállaló) megállapodása biztosít munkavégzés alóli mentesülést, akkor ez – miután a felek megállapodása nem minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak – nem minősül jogszerző időnek.

41. jogeset

kulcsszavak:

- szabadságra jogszerző idők
- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Az Mt. 115.§ (1) bekezdésében megfogalmazott főszabály alapján a munkavállalónak szabadság a munkába töltött ideje alapján jár. A kivételeket a (2) bekezdés határozza meg, melynek g) pontja visszautal a munkavégzés alóli mentesülés Mt. 55.§ (1) bekezdés b) – k) pontjaiban meghatározott eseteire is.

Az Mt. 55.§ (1) bekezdés k) pontja alapján jogszerző időt eredményező munkavégzés alóli mentesülést csak munkaviszonyra vonatkozó szabály, így többek között a Kollektív Szerződés állapíthat meg. Ennek megfelelően, bár az Mt. 115. § (1) bekezdés e.) pontja alapján nem jár szabadság a harminc napot meghaladó keresőképtelenség időtartamára, a MÁV Zrt-nél ez a szabály a KSz 43. § 1. pontjába foglalt rendelkezése alapján nem alkalmazandó.

Az Mt. 115. § (1) bekezdése, valamint (2) bekezdés d.) pontja szerint:

„115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában ...
 d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
 e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség ... tartama.”

Az érintett munkavállaló 2013. január 01. és április 25. napja között (30 napot meghaladó időszakban) keresőképtelen beteg volt. Ezt követően, 2013. április 26. és október 10. napja között szülési szabadságot vett igénybe. 2015. április 26. napjáig pedig GYED-en lesz.

Tisztázni volt szükséges, hogy a munkavállaló a keresőképtelenség időszakára is jogosult az időarányos szabadságra, vagy csak az azt követő időszakra (szülési szabadság, GYED).

A KSz 43.§ 1. pontja szerint „A szabadságra vonatkozó jogszerző idő megállapítása során az Mt. 115.§ (2) bekezdés e) pontjában foglalt csökkentő feltételt nem kell alkalmazni”.

Ennek megfelelően – szemben az Mt. általános szabályaival – a naptári évenként harminc napot meghaladó keresőképtelenség idejére is jár a MÁV Zrt. munkavállalóinak szabadság. A szabály – annak ellenére, hogy annak megalkotására év közben került sor – 2013. január 1. napjától kezdődően, visszamenőlegesen is alkalmazandó.

A munkavállaló tehát a keresőképtelenség idejére is jogosult szabadságra.

42. jogeset

kulcsszavak:

- szabadságra jogszerző idők
- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Amennyiben a munkavállaló az Mt. 55.§ (1) bekezdés j) pontja alapján, az ott írt feltételeknek megfelelő „különös méltánylást” érdemlő okból mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, akkor az így eltelt időszak jogszerző idő a szabadság számításakor. Egyéb esetekben a fizetés nélküli szabadság időtartama kiesik, az szabadságra való jogszerző időnek nem minősül.

Az érintett munkavállaló három napot volt az egyik hónapban fizetés nélküli szabadságon, amit az SAP rendszer automatikusan szabadság arányosítással kezelt. Vitatott volt azonban, hogy ebben az esetben a fizetés nélküli szabadságon töltött idő szabadságra való jogszerző időnek minősül-e.

Az Mt. 55. § (1) bekezdés j.) pontja szerint: ugyanis
 „A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól ...
 j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára”

Az Mt. 115. § (1) és (2) bekezdése szerint pedig:

„(1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában ...

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.”

Ugyanakkor az Mt. 146. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy:

„A munkavállalót távolléti díj illeti meg ...

b) az 55. § (1) bekezdés c)-g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg”.

Ezen rendelkezés szerint tehát amennyiben a munkáltató hozzájárulásával, különös méltánylást érdemlő okból mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, úgy ez az időtartam ugyan munkában töltött időnek minősül az Mt. 115. § (2) bekezdése értelmében, azonban erre az időre a munkavállalónak távolléti díj nem jár. Ez a helyzet tehát igazolt, nem fizetett távollétet eredményez.

Az Mt. 115. § (2) bekezdése alapján azonban ez az időtartam a szabadságra való jogosultság szempontjából munkában töltött időnek minősül, így ez az eset megkülönböztetendő azoktól az esetektől, amikor ilyen kivételt az Mt. nem tesz.

Amennyiben tehát a munkavállaló az Mt. 55.§ (1) bekezdés j) pontja alapján, különös méltánylást érdemlő okból mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, akkor az jogszerző időnek minősül a szabadság számításakor.

Amennyiben viszont nem kötelezően engedélyezendő, hanem egyéb okból (amit értelemszerűen nem köteles méltányolni a munkáltató) kér fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló, akkor annak időtartama kiesik a jogszerző időből.

43. jogeset

kulcsszavak:

- mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól

Amennyiben a munkavállaló szavazatszámoló bizottsági tag az országgyűlési választások során, úgy a törvény értelmében a választásokat követő nap, hétfőn 0 és 24 óra között munkavégzésre nem kötelezhető.

A munkavállaló a szavazatszámoló bizottság tagjaként az országgyűlési képviselők megválasztásának napján, vasárnap munkát végzett.

A választási eljárásról szóló 2013. évi XXXVI. törvény 15. § (1)bekezdése értelmében *„A szavazatszámoló bizottság, valamint az egy szavazókörral rendelkező településen a helyi választási bizottság tagjai a szavazást követő napon mentesülnek a jogszabályban előírt munkavégzési kötelezettség alól, és erre az időre átlagbér illeti meg őket, amelyet a munkáltató fizet.”*

A törvény tehát a választásokat követő napra – nyilvánvalóan pihenés céljából – díjazás mellett felmenti a szavazatszámláló bizottsági tag munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

A munkáltató ennek ellenére – akként hogy a munkavállalónak pihenőidőt biztosít vasárnap nappal, vasárnap éjszaka és hétfő nappal – hétfőn éjszakára már munkavégzésre kívánta beosztani a munkavállalót.

Mivel azonban a törvény értelmében a választásokat követő nap hétfőn 0-tól 24 óráig tart, hétfőn 24 óráig a munkavállaló munkavégzésre nem volt kötelezhető.

A hivatkozott törvény 15. § (2) bekezdése szerint azonban a hétfő éjszakai szolgálat hétfőre eső része alapján megfizetett bér és járulékok megtérítését kérheti a munkáltató a szavazást követő öt napon belül a helyi választási irodától.

4.12A szabadság kiadása – Mt. 122-125. §

44. jogeset

kulcsszavak:

- szabadság kiadása

Az esedékesség évében kiadottnak kell tekintetni azt a szabadságot, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot.

Bár főszabályként a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, 123. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy az adott naptári évre járó szabadságot a munkavállaló akként vegye ki, hogy december 20. napjától kezdődően folyamatosan szabadságon van és szabadsága három munkanap erejéig átnyúlik a következő évre.

45. jogeset

kulcsszavak:

- szabadság elszámolása

A munkaidő-beosztás elkészítéséig és kiadásáig a szabadság időtartama csak napi 8 órával tervezhető, annak elkészülte után azonban az elkészült munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidő óraszámával kell csökkenteni a szabadságkeret óráinak számát.

Az Mt. 124. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

A vezénylés készítésekor, tehát az adott hónap 23. napja előtt még nincs a munkavállalónak következő hónapra munkaidő-beosztása. A tervezés ezen időszakában az Mt. hivatkozott szakasza alapján csak napi munkaidő mértékével (8 órával) tervezhető a szabadság időtartama.

Ha viszont a hónap 23. napját követően – tehát amikor már elkészült a következő havi munkaidő-beosztás – kér a munkavállaló szabadságot, akkor már az elkészült vezénylésének megfelelően, adott esetben a konkrét szolgálat időtartamával azonosan (akár 11,58 vagy 12, illetve 24 órával) számolható el a szabadság, ennyivel kell csökkenteni a szabadságos órák számát.

Amennyiben tehát már elkészült a munkaidő-beosztás, úgy a munkavállaló szabadság esetén a munkaidő-beosztása szerinti időre fog mentesülni a munkavégzés alól.

Ugyanakkor semmi sem zárja ki azt, hogy a vezénylő az adott hónap 23. napját követően is tervezze a szabadság igénybevételét, azaz a KSz 29.§-ában foglaltak szerint módosítson – 5 napon kívül egyoldalúan, 5 napon belül a KSz 29.§ 2.b) pontja szerinti megállapodással – a munkaidő-beosztáson. Így eljárva a munkavállaló nappalos munkaidő-beosztást kaphat és azt napi 8 óra szabadságként számolhatja el a munkáltató.

4.13 Betegszabadság – Mt. 126. §

46. jogeset

kulcsszavak:

- szabadság arányosítása
- betegszabadság

Mivel a GYES-ről visszatérő munkavállaló munkaviszonya folyamatosan fennáll (csupán amíg fizetés nélküli szabadságon van, addig e címen mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól), az Mt. 126. § (3) bekezdése rá nem vonatkozik. Fizetés nélküli szabadságról való visszatérését követően tehát a betegszabadság egész évre vonatkozó mennyiségét jogosult igénybe venni.

Kérdésként merült fel, hogy a GYES-ről év közben visszatérő munkavállaló betegszabadságát az Mt. 126. § (3) bekezdésében foglalt rendelkezés alkalmazásával arányosítani kell -e vagy pedig az egész éves keretet kell számára biztosítani.

Mivel az Mt. 126. § (3) bekezdése kifejezetten az év közben kezdődő munkaviszony esetében ír elő arányosítási kötelezettséget, ez a rendelkezés a GYES-ről visszatérő munkavállalóra – akinek a munkaviszonya folyamatosan fennáll – nem alkalmazandó.

Megjegyezzük, hogy az Mt. 126. § (4) bekezdése alapján a betegszabadság mértéke meghaladhatja a 120 órát, amennyiben az utolsó érintett munkanap (szolgálat) időtartama meghaladja a betegszabadságként még elszámolható időtartamot. Ilyenkor ezt a beosztás szerinti teljes időtartamot (rendes munkaidőt) betegszabadságként kell elszámolni.

4.14 Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság – Mt. 127. § - 133. §

47. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság gyermek személyes gondozása érdekében
- fizetés nélküli szabadság megszakítása
- munkaszerződés kötelező módosítása
- GYES igénybevétele
- felmondási tilalom

Az Mt. 128.§-a alapján kizárólag az arra jogosult munkavállaló döntésén múlik, hogy a 3. életévét be nem töltött gyermeke gondozása céljára meddig vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot. Amennyiben a fizetés nélküli szabadságot az azt igénybe vevő munkavállaló meg kívánja szakítani, akkor ezt a döntését a kérelem szerint, de legkorábban annak közlésétől számított 30. napon a munkáltató köteles tudomásul venni és a munkavállalót – a hatályos munkaszerződése szerint – tovább foglalkoztatni.

Amennyiben mindkét szülő e címen fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, felmondási tilalom hatálya alatt csak az anya áll. A fizetés nélküli szabadság megszakítását követően a munkavállaló foglalkoztatása – eltérő megállapodás hiányában – a hatályos munkaszerződésében rögzített munkaidő mértékkel történik.

A gyermek 3 éves koráig azonban az Mt. 61.§ (3) bekezdése szerint a munkavállaló ajánlatára a munkáltató köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő időtartamra módosítani.

A munkavállaló hölgy 6 hónapja szült, jelenleg gyermeke otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe. Kérelmet nyújtott be munkáltatói jogkörgyakorlóhoz, hogy a fizetés nélküli szabadság véghatárideje (a gyermeke 3 éves kora) előtt meg kívánja szakítani a fizetés nélküli szabadságot.

Az Mt. 128. § szerint a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

(Láthatóan az Mt. nem az anyát emeli ki jogosultként, hanem a munkavállalót. Ebből következően mindkét szülő (akár egyszerre) is igénybe vehet e jogcímen fizetés nélküli szabadságot. Fontos tudnivaló azonban, hogy amennyiben mindkét szülőegyszerre veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot, úgy az Mt. 65.§ (3) bekezdés c) pontja szerinti felmondási tilalom a hivatkozott jogszabályhely (6) bekezdése alapján csak az anyára vonatkozik.)

Ennek megfelelően ez egy munkavállalói jogosultság, ami azt is jelenti, hogy kötelezettséget csak a munkáltató számára jelent egyidejűleg. A munkavállaló esetében ez már nem jelent kötelezettséget, azaz bármikor visszatérhet a munkába.

A munkavállaló tehát szabadon dönthet a fizetés nélküli szabadságának megszakításával az újbóli munkába állásáról, de az Mt. 133.§ (2) bekezdés alapján a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg.

Annak persze nincs akadálya, hogy a munkáltató – ilyen munkavállalói kérelemre – ezt mégis ennél rövidebb határidővel tudomásul vegye, de erre a fentiek szerint kötelezettsége nincs.

A munkavállaló foglalkoztatására – amennyiben a felek eltérően nem állapodnak meg – a hatályos munkaszerződése szerinti napi munkaidő mértékének alapulvételével kerül sor.

Az Mt. 61.§ (3) bekezdése szerint azonban a gyermek 3 éves koráig a munkavállaló ajánlatára a munkáltató köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő időtartamra módosítani.

48. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés tartamára

A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes katonai szolgálat teljesítésének időtartamára.

Az érintett munkavállaló bemutatta a munkáltatói jogkörgyakorlójának a tényleges önkéntes katonai szolgálatra szóló behívóját.

Az Mt. 132. §-a alapján a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára, azt a munkáltató biztosítani köteles.

49. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság
- fizetés nélküli szabadság kiadása

A belső szabályozás alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében határozhat arról, hogy engedélyezi-e a munkavállaló részére, hogy fizetés nélküli szabadságot vegyen igénybe adott esetben olyan okból, amelyet a jelenleg hatályos Mt. már nem jelöl meg a kötelezően engedélyezendő esetek között.

Egy munkavállaló azzal a kéréssel fordult a munkáltatói jogkör gyakorlójához, hogy illetmény nélküli szabadságot vehessen igénybe 2013. augusztus – december hónapokban magánérős építkezés folytatása miatt. A pontos napok egyeztetése és elszámolása a közvetlen felettséssel történne, vagyis nem tudja

előre meghatározva kérni, hogy a munkafolyamatok függvényében mikor kell otthon maradnia.

Szemben a korábbi törvénnyel, az új Mt. már nem tartalmaz arra rendelkezést, hogy az önerős lakásépítés esetére kötelezően fizetés nélküli szabadságot kellene engedélyeznie a munkáltatónak. A fenti kérdésben való döntés tehát mérlegelési jogkörbe tartozik.

Az irányadó 4/2013. EVIG utasítás esetenként (tehát nem naptári évenként, nem a munkaviszony fennállása alatt egyszer) 30 napot meg nem haladó időtartamot bíz a munkáltatói jogkörgyakorló döntésére.

A hivatkozott utasítás 4.4.3.1 pontja szerint: *„A mérlegelési jogkörbe tartozó fizetés nélküli szabadságot 30 napig a munkáltatói jogkör gyakorló, a 30 napon túli időtartamra a főtevékenységi kör vezető javaslatának figyelembe vételével a humánerőforrás menedzsment vezető engedélyezhet.”*

A fenti rendelkezés összhangban áll az Mt. 77.§ (2) bekezdésével is, amely kimondja, hogy *„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.”

Tehát a törvény szerint is csak az esetenként 30 napot meghaladó, mérlegelési jogkörben engedélyezett fizetés nélküli szabadságokat nem lehet figyelembe venni a végkielégítésre való jogosultság szempontjából, köztulajdonú munkáltató esetében egyébként eltérést nem engedő módon.

Lehetséges tehát engedélyezni adott esetben 1-1 hét fizetés nélküli szabadságot, de remélhetően a munkáltatói érdekek is megfelelően érvényesülnek a döntés meghozatalakor.

50. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság hozzátartó tartós személyes ápolása céljából

Ugyanazon hozzátartozó ápolására több ízben is kérhető fizetés nélküli szabadság biztosítása, melynek időtartama alkalmanként legfeljebb két év lehet. Ha a munkavállaló ezen fizetés nélküli szabadság leteltekor vagy annak megszakítását követően ismét munkába állt, nincs jogi akadálya, hogy ismételten ilyen, akár két évre szóló kérelmet terjesszen elő.

A munkavállaló évekkal ezelőtt közeli hozzátartozó ápolása érdekében fizetés nélküli szabadságot kért, összesen másfél éves időtartamra.

A jelenleg hatályos Mt. 131. §-a szerint legfeljebb két évre veheti a munkavállaló

igénybe a fizetés nélküli szabadságot a fenti jogcímen, így kérdésként merült fel, hogy figyelembe kell-e venni a korábban ugyanezen a jogcímen engedélyezett fizetés nélküli szabadságot az új fizetés nélküli szabadság időtartamának meghatározásakor.

A hatályos Mt. nem tartalmaz azonban ilyen jellegű korlátozást. Abban egyöntetű a megismerhető joggyakorlat, hogy ugyanazon hozzátartozó esetében legfeljebb két év egybefüggő fizetés nélküli szabadság engedélyezése kötelező. A két évet meghaladóan csak mérlegelési jogkörben van erre lehetőség.

Amennyiben azonban – ahogy a jelen esetben is – az ápolás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság nem folyamatos, akkor kérelem esetén a fizetés nélküli szabadságot a törvényi feltételek fennállása esetén legfeljebb két évre engedélyezni kell akár ismételten is.

Az Mt. a két, ilyen jogcímen igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama közötti munkavégzés minimális időtartamát sem határozza meg, tehát elvben bármennyi munkavégzést követően ismételt kérelem terjeszthető elő.

Amennyiben azonban ez a helyzet nem esik egybe a munkáltató jogos érdekeivel, akkor az általános szabályok szerint jogosult a munkaviszonyt valamely jogszerű indokkal (ami nyilván nem lehet az, hogy a munkavállaló e címen fizetés nélküli szabadságon van) akár munkáltatói felmondással meg is szüntetni, hiszen ezen időszak nem jelent felmondási tilalmat az Mt. 65.§ (3) bekezdése értelmében.

Az Mt. 68.§ (2) bekezdés c) pontja szerint azonban a felmondási idő csak akkor veszi majd kezdetét egy ilyen fizetés nélküli szabadság alatt közölt felmondás esetében, ha a fizetés nélküli szabadság majd egyszer, például annak lejártával megszűnik.

51. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság hozzátartó tartós személyes ápolása céljából
- fizetés nélküli szabadság gyermek személyes gondozása érdekében

Gyermeke személyes ápolása céljából az Mt. 131. §-a szerinti legfeljebb két év fizetés nélküli szabadságra akkor is jogosult a munkavállaló, ha korábban igénybe vette az Mt. 130. §-a szerinti fizetés nélküli szabadságot.

Az egyik csomóponton egy munkavállaló a 2002. szeptember 19. napján született gyermekével 2013. szeptember 30. napjáig (több kérelem előterjesztésével) fizetés nélküli szabadságon volt az Mt. 130. §-a alapján. A munkavállaló újabb kérelmet terjesztett elő a 2013. október 1. és 2014. október 1. közötti időszak vonatkozásában.

Az Mt. 130. §-a szerinti fizetés nélküli szabadságot a gyermek személyes gondozása érdekében, annak 10 éves koráig lehet igénybe venni, amely életkort a jelen esetben érintett gyermek már meghaladta.

Az Mt. 131. §-a azonban lehetővé teszi, hogy a munkavállaló hozzátartozója (így

adott esetben gyermeke) tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadságot vegyen igénybe.

Jelen esetben tehát valóban kimerült az Mt. 130. §-a szerinti fizetés nélküli szabadság, azonban az Mt. 131. §-a szerinti új, önálló jogcím alapján a munkavállalónak joga van további kettő év fizetés nélküli szabadságra.

52. jogeset

kulcsszavak:

- fizetés nélküli szabadság hozzátartó tartós személyes ápolása céljából
- állásidő
- igazolt, nem fizetett távollét

Amennyiben a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt keletkezik olyan helyzet, hogy a munkáltató a munkavállalót ideiglenesen foglalkoztatni nem tudja, úgy a munkavállaló állásidőre járó díjazásra nem jogosult. A szükséges orvosi alkalmassági vizsga megszerzéséig és a munkakör betöltéséhez szükséges tanfolyam eredményes elvégzéséig a munkavállaló igazolt, nem fizetett távolléten van, amely időszak alatt méltányosságból kiadható neki az időarányos szabadsága.

Az egyik csomóponton a rendelkező forgalmi szolgálattevő 7 hónapon át fizetés nélküli szabadságon volt hozzátartozó ápolása céljából.

A szabadság lejártát megelőzően kérelemmel fordult a munkáltatóhoz, hogy az engedélyezzen részére egy év fizetés nélküli szabadságot családi ház bővítés, korszerűsítés érdekében.

A munkáltató válaszfellevelében tájékoztatta a munkavállalót, hogy az új Mt. már nem tartalmazza azt a rendelkezést, miszerint a munkavállalónak – kérelmére – egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánereiből a saját részére lakást épít, illetve jelezte, hogy az engedélyezett fizetés nélküli szabadság lejártát követően a munkavállalónak munkavégzési kötelezettsége van, így továbbfoglalkoztatása céljából vegye fel a kapcsolatot a munkáltatóval.

A munkavállaló a megjelölt napon megjelent. Az ekkor kézhez kapott tájékoztató szerint érvényes orvosi alkalmassági igazolás, illetve az időszakos oktatások hiánya miatt a munkavégzést nem kezdhette meg.

Mivel jelen esetben a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem álltak fenn a munkavállaló foglalkoztatásának feltételei, részére a munkáltatói jogkörgyakorló engedélyével az arányos szabadságot kiadták, a továbbiakban pedig hiányzását igazolt, nem fizetett távollétként rögzítették.

Ezt követően, a vonatkozó kormányrendelet szerint kötelezően elvégzendő orvosi alkalmassági vizsgálaton a munkavállaló alkalmas minősítést kapott. Szükség volt azonban továbbá a munkavállaló időszakos oktatására is, így a továbbiakban is a munkavállaló hiányzását igazolt, nem fizetett távollétként kezelte.

A munkavállaló egyeztetés iránti kérelmet terjesztett elő, amelyben vitatta az igazolt, nem fizetett távollét jogosságát. A munkavállaló álláspontja szerint az időszakos oktatásokon való részvétel elmaradása nem róható fel részére, mivel a fizetés nélküli szabadság lejártát követően munkára jelentkezett és így lett volna ideje a munkáltatónak az oktatásra vezényelni.

Ezen kívül véleménye szerint az orvosi vizsgálat is a munkáltató érdekkörében merült fel, mivel az eredeti rendelkező forgalmi szolgálattevő, illetve vonóvezetékes váltókezelő orvosi alkalmassági mellé kérte azt is, hogy külső forgalmi szolgálattevő munkakörre is vizsgálják meg a munkavállalót.

A tényállás szerint azonban a munkavállaló kezdeményezte azt a törvény alapján kötelezően engedélyezendő fizetés nélküli szabadságot, amely alatt „elévült” az orvosi alkalmassága és így az időszakos vizsgára sem volt bocsátható. Amennyiben a munkavállaló nem vett volna igénybe fizetés nélküli szabadságot, akkor az orvosi alkalmassága folyamatos lett volna és előre ütemezetten részt vehetett volna az időszakos vizsgán is.

A helyzet tehát ugyan nyilvánvalóan a munkavállalónak nem felróható, de mégis az érdekkörébe tartozó okból állt elő.

Ráadásul a körülményekből (újabb jogcímen előterjesztett fizetés nélküli szabadság iránti kérelem, illetve a munkavállaló újabb kötelezően teljesítendő kérelmet terjeszthetett volna elő a hozzátartozó kapcsán is, mert az Mt. 131. § (1) bekezdése által biztosított 2 évet nem vette még igénybe), arra is következtethetett a munkáltató, hogy a munkavállaló nem szándékozik munkavégzés céljából újra rendelkezésre állni a fizetés nélküli szabadság lejártát követően.

A fentiek alapján – bár sokféle mérlegelési szempont merülhet fel egy későbbi bírósági eljárásban – elfogadható a munkáltató álláspontja, miszerint a helyzetet a munkavállaló érdekkörében fennálló ok miatti hiányzásként, így igazolt, de nem fizetett távollétként értékelte.

5 A munka díjazása (Mt. 136-165.§)
5.1 A bérpótlék – Mt. 139-145.§, KSz 49.§
53. jogeset
kulcsszavak:

- nyelvtudás alapbérben történő elismerése
- bérpótlék
- állami felsőfokú végzettség

Az olyan munkavállaló esetén, aki

- rendelkezik állami felsőfokú végzettséggel,
- olyan munkakörben dolgozik, ahol nem alkalmazási feltétel a nyelvvizsga, de ennek ellenére
- van középfokú államilag elismert nyelvvizsgája,

a KSz 49.§ 2. pontjában szereplő kizáró feltétel nem áll fenn, így az 1. pont alkalmazandó, tehát a KSz 49.§ 1. pontban írt 7%-os mértéket az alapbér megállapításánál – az igazolt nyelvtudásra tekintettel – figyelembe kell venni.

Az adott területen több munkavállaló is rendelkezik állami felsőfokú végzettséggel – s azzal összefüggésben nyelvvizsgával – azonban olyan munkakört tölt be, amihez nem követelmény sem a felsőfokú iskolai végzettség, sem pedig a nyelv használata.

Ilyen esetben nem a bérgazdaságossági szempontok az irányadóak, hiszen a kollektív szerződést megkötő felek szándéka arra irányult, hogy anyagilag is elismerje azon munkavállalók nyelvtudását, akik esetében ez nem a munkakörükkel összefüggő elvárás. Ezen munkavállalók alapbérét tehát a KSz szerinti mértékben meg kell emelni.

Az állami felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök (14 MMK és afelett) esetében mindenképpen alkalmazási feltételnek kell tekinteni a nyelvtudást, így arra tekintettel nyelvtudási pótlék nem állapítható meg. Ez kizáró feltétel nem csak egy nyelv igazolt ismeretére vonatkozik, hanem e munkavállalói körben a további nyelvek esetében igazolt nyelvtudás sem jogosít alapbér emelésre.

54. jogeset
kulcsszavak:

- ügyelet
- rendkívüli munkaidők
- rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása

A KSz 36.§-a alkalmazása során a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzések pótlékának meghatározásakor figyelembe veendő sávok meghatározásakor az ügyeletet - mivel az rendkívüli

munkaidőnek minősül – be kell számítani, függetlenül attól, hogy az ügyelet alatt munkavégzés nem történik.

Az Mt. 107.§-a és ez alapján a hatályos KSz 35.§-a az ügyelet teljes időtartamát rendkívüli munkaidőnek minősíti, ami az éves 230 órás elrendelhető keretbe (továbbá az Mt. 99.§ (6) bekezdése szerint a napi- és a heti munkaidejébe is) beszámít. A 36.§ szerinti rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótlékának megállapítása során az ügyelet időtartamát - munkavégzés hiányában - a sávok megállapításánál figyelembe kell –e venni?

A KSz 36.§ a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzések pótlékának meghatározásakor figyelembe veendő sávok meghatározásakor a rendkívüli munkaidőket rendeli számításba venni.

Márpedig a rendkívüli munkaidő között kell számításba venni az Mt. 107.§ szerint az elrendelt ügyelet mértékét, így az a sávok díjazás esetében az óraszámot növelő tényezőként beszámít, attól függetlenül, hogy az ügyelet alatt munkavégzés nincs.

5.2 Díjazás munkavégzés hiányában – Mt. 146-147. §

55. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- elmaradt szolgálat

Az állásidő elrendelését megelőzően lehetőleg ki kell adni az érintett munkavállalónak a naptári évben még ki nem adott szabadságot, illetve meg kell vizsgálni, hogy az adott csomópont területén máshol van-e lehetőség a munkavállaló foglalkoztatására. (Ez arra az esetre is vonatkozik, amikor a munkáltató – annak ellenére, hogy az Mt. alapján ezt az időszakot igazolt, nem fizetett távollétnek kellene tekintenie – méltányosságból az állásidőre vonatkozó szabályokat rendeli alkalmazni az első javítóvizsga időpontjáig, amennyiben a munkavállaló első ízben sikertelen hatósági vizsgát tesz.)

A vágányzári technológia alapján a váltókezelő helyszíni állítású munkakört betöltő munkavállalók foglalkoztatása az adott hónapban nem lehetséges, így a meglévő rendes szabadságuk kiadását követően a munkáltató állásidőt rendelt el. Kérdésként merült fel azonban, hogy részükre jár-e az Mt. 147. § (1) bekezdése szerinti 30 % bérpótlék.

Hasonló helyzet állt elő akkor is, amikor a munkavállaló a jogszabály által előírt hatósági vizsgát első alkalommal sikeresen letenni nem tudta, mivel az első javítóvizsga időpontjáig terjedő időszak vonatkozásában a munkáltató méltányosságból akként rendelkezett, hogy végső esetben (az egyéb lehetőségek kimerítése után) az állásidő szabályai alkalmazandóak. Amennyiben azonban a munkavállaló az első javítóvizsgán sem tudott megfelelően teljesíteni, úgy az ezt követő időszakban már az igazolt, nem fizetett távollét szabályai az alkalmazandóak.

Az állásidő elrendelését megelőzően:

1. Lehetőleg ki kell adni az érintett munkavállalókat megillető rendes szabadságokat, az arra irányadó szabályok betartásával.
2. Meg kell vizsgálni, hogy a csomópont területén máshol van-e lehetőség a munkavállaló foglalkoztatására, akár annak érdekében is, hogy más munkavállalónak is kiadható legyen a szabadsága.

Ennek során:

- amennyiben a munkavégzés helye a csomópont teljes területe, akkor a munkaköre ellátására ezen belül bármely szolgálati helyre beosztható, az egyéb foglalkoztatási feltételek (helyismeret, vizsgák stb.) fennállása esetén (nyilvánvalóan ez a megoldási lehetőség nem merül fel, amennyiben a munkavállaló a munkakör ellátásához szükséges hatósági vizsgálattal nem rendelkezik),
 - amennyiben az előző feltételek nem állnak fenn, akkor akár kiküldetéssel, akár határozott időtartamra szóló megállapodással is megváltoztatható a munkavégzési hely,
 - amennyiben szükséges, akkor átirányítással vagy akár határozott időtartamra szóló megállapodással is megváltoztatható a munkavállaló munkaköre, az egyéb foglalkoztatási feltételek (helyismeret, orvosi alkalmasság stb.) fennállása esetén (Ez esetben figyelemmel kell lenni arra is, hogy amennyiben az a munkavállaló munkaköréhez képest alacsonyabb vagy azonos MMK-ba tartozó munkakörbe történik az átirányítás, úgy a KSz 54.§-a alapján csak a ténylegesen végzett munka szerinti díjazás illeti meg, de ez nem lehet kevesebb az időarányos távolléti díjánál).
3. Amennyiben az előzőekben írtak alapján sem kerülhető el az állásidő alkalmazása, akkor annak a díjazására a következőket kell irányadónak tekinteni:

Ha az adott hónapra már rendelkezik a munkavállaló munkaidő-beosztással, akkor van az Mt. 147.§-a szerinti, *„a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása”*.

Ebből következően ezen időszakban bérpótlékra is jogosult lett volna, így az az Mt. 147.§ (1) bekezdése alapján az állásidőre járó alaphéren felül is megilleti a munkavállalókat.

Azonban az Mt. rendelkezései alapján nem tilos a törvénytől eltérő kollektív szerződéses megállapodás alkalmazása.

A KSz 29.§-ának 6. pontja pedig lehetővé teszi, hogy – öt napon kívül – a tervezett szolgálat teljes egészében elmaradjon és amennyiben nem kerül sor (márpedig itt nem kerül sor) a munkaidőkeret alatt azonos időtartamú szolgálat kijelölésére, akkor az elmaradt szolgálatra a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. Tehát ez esetben nem a törvény alapján járó alaphéren és bérpótlékot, hanem a KSz által előírt távolléti díjat kell megfizetni.

(Öt napon belül történt szolgálat-lemondás esetén a KSz 29.§ 5. pontja is előírja azonban a műszakpótlék megfizetését.)

A következő hónapban azonban, a vágányzár végéig terjedő időszakra munkafeladat hiányában – nem kell vezénylést, (munkaidő-beosztást) készíteni és kiadni az érintettek részére. Ehelyett írásban szükséges tájékoztatást adni, hogy a vágányzár végéig terjedő az általános (nappalos) munkarendűek szerint megállapított munkanapokra vonatkozóan állásidő lesz alkalmazva, melyre – irányadó munkaidő-beosztás hiányában – a munkavállalót az Mt. 146.§ (1) bekezdése alapján csak alapbére illeti meg.

Vezénylést ezáltal csak a tervezett forgalomindulás napjától kell kiadni.

Ha pedig mégsem fejeződik a vágányzár a tervezett időpontra, akkor az előzőek szerinti elmaradt szolgáltatásokkal lehet kezelni, természetesen 5 napon kívül és belül eltérően a helyzetet.

Természetesen célszerű, ha a fentiek szerinti munkáltatói lépésekről a munkáltató tájékoztatja az üzemi tanácsot és a szakszervezeteket is.

56. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- igazolt, nem fizetett távollét

Állásidő elrendelésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt nem tud a munkáltató eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Amennyiben akár igazoltan önhibáján kívül, de a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem kerülhet sor a foglalkoztatásra, úgy a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kieső időnek minősül.

A munkavállaló a különbözeti vizsgán, illetve 2 alkalommal az oktatáson sem tudott részt venni önhibáján kívül, hosszantartó betegség miatt. A 4757-5/2013/MAV számon kiadott, vizsgák lebonyolítására szóló rendelkezés azonban csak arra az esetre tér ki, amikor a munkavállaló önhibájából nem vezényelhető munkára, amely esetben a fennmaradó időszakot igazolt, nem fizetett távollétként kell elszámolni.

Az Mt. 146.§ (1) bekezdése szerint állásidő fogalmi eleme, hogy nem a munkavállaló érdekkörében felmerülő ok miatt nem lehetséges a foglalkoztatás. Azt szükséges tehát vizsgálni, hogy melyik fél érdekkörében felmerült ok miatt nem lehetséges a munkaszerződés szerinti foglalkoztatás. A jelen esetben a munkáltató részéről nem lenne akadály, sőt a jogszabály által előírt vizsga letételéhez a szükséges oktatást és minden egyebet is biztosított a munkavállaló részére.

Így bár főszabályként a munkavállaló nem marasztalható el azért, mert önhibáján kívül keresőképtelenné vált, ez a körülmény mégis nyilvánvalóan az ő érdekkörében merült fel, erről a munkáltató semmiképpen nem tehet.

Nem lehet tehát az állásidőre vonatkozó szabályokat alkalmazni a jelen esetben, így a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kiesett idő

(távollét) lesz.

Ez persze nem zárja ki egyéb megoldások akár méltányosságból történő alkalmazását, így például szabadság kiadását, a munkavállaló más olyan munkakörbe történő átirányítását, amire minden szempontból alkalmas, valamint a fizetett mentesülés biztosítását a munkáltató engedélye alapján.

57. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- igazolt, nem fizetett távollét

Állásidő elrendelésére kizárólag akkor kerülhet sor, ha a munkáltató érdekkörében felmerült ok miatt nem tud a munkáltató eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének. Amennyiben akár igazoltan önhibáján kívül, de a munkavállaló érdekkörében felmerült ok miatt nem kerülhet sor a foglalkoztatásra, úgy a munkavállaló hiányzása igazolt, de nem fizetett kieső időnek minősül.

A munkavállaló gyermekével tanulási képességet vizsgáló bizottság előtt jelent meg, amiről hivatalos igazolással is rendelkezik.

Az igazoláson az alábbi hivatkozás szerepel:

„A szülőt a vizsgálat napjára az 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról 120. § (5) értelmében átlagkeresete illeti meg.”

(A rendelkezés 2012 szeptemberétől hatályon kívül van helyezve.)

Az Mt. 146. § (2) bekezdése alapján a munkáltatói jogkörgyakorló engedélyezheti a kiesett munkaidőre történő díjazás elszámolását.

Mivel azonban nem a munkáltató érdekkörében felmerült okból nem került sor munkavégzésre, a munkáltatót olyan általános kötelezettség nem terheli, hogy a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól mentse fel (különösképpen nem díjazás mellett).

Ettől függetlenül a jogkörgyakorló méltányosságból mind a távollétet, mind ennek díjazását illetően ezt a lehetőséget a munkavállaló számára a munkavállalóval való megállapodás keretében biztosíthatja.

A jelen eset határeset, hiszen korábban jogszabály biztosította a munkavállaló részére az átlagkeresetet, ugyanakkor nehéz olyan körülményt vélelmezni, ami a munkáltató ilyen fokú méltányosságát igazolná.

58. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- orvosi alkalmassági vizsgálat

A munkavállaló keresőképtelen állományba csak abban az esetben kerülhet, ha az egészségügyi alkalmassági vizsgálat megállapítja, hogy az általa betöltendő munkakörre alkalmatlan. Amennyiben azonban a vizsgálat felfüggesztésére kerül sor, az alkalmasság kérdésében való döntésig – a munkáltatónál fennálló méltányos gyakorlat alapján – az állásidő szabályai alkalmazandók.

A munkavállaló 2013. augusztus 18. napján balesetet szenvedett, amelynek következtében 2014. március 26. napjáig folyamatosan keresőképtelen volt.

2014. április 10. napján előzetes alkalmassági vizsgálaton vett részt. Az ennek alapján meghozott végzés az alkalmasság megállapítására indított eljárást 2014. május 30. napjáig felfüggesztette további vizsgálatok szükségessége miatt.

Mivel a végzés a munkavállaló alkalmatlanságát nem állapította meg, nem lehet őt keresőképtelennek tekinteni és táppénzes állomány igénybevételére kérni.

Erre figyelemmel – a munkáltató által az egészségügyi alkalmasság közigazgatási eljárásban történő jogerős lezárásáig követett rendkívül méltányos gyakorlat alapján – az állásidő alkalmazása következik, feltéve, hogy más módon (pl. más olyan munkakörbe történő átirányítással, amelyre egészségügyileg alkalmas a munkavállaló, vagy amelyhez egészségügyi alkalmasság nem szükséges stb.) nem lehet a munkavállalót foglalkoztatni.

59. jogeset

kulcsszavak:

- állásidő
- orvosi alkalmassági vizsgálat

Addig, ameddig a munkavállaló egészségügyi alkalmasságáról szóló szóbeli bejelentését hivatalos okirat alá nem támasztja, indokolt az állásidő szabályainak alkalmazása.

A munkavállaló egészségügyi alkalmasságának kérdésében hozott döntést a munkáltató megfellebbezte. Ennek eredményeként másodfokon a munkavállalót alkalmasnak találták az adott munkakör betöltésére, azonban az erről szóló határozatot nem kézbesítették azonnal, hanem az NKH-n keresztül, postai úton juttatták el a munkavállalóhoz.

Ilyen esetben, ameddig a munkáltató ténylegesen, okirat alapján nem tud meggyőződni arról, hogy a munkavállaló valóban munkába állítható, addig arra tekintettel, hogy innentől kezdve már nem a munkavállaló érdekkörében felmerülő ok miatt nem célszerű a munkavállaló munkába állítása, alkalmazható az állásidő.

A munkabér védelme – Mt. 154. §

60. jogeset

kulcsszavak:

- munkabér kifizetésének módja

Mind az új, mind a régi Mt. alapján a munkáltató jogosult a munkavállalók munkabérét bankszámlára történő átutalással megfizetni. A KSz 2006. április 1. napjától kötelezően írta elő, hogy a lakossági folyószámlával még nem rendelkező munkavállalók 2006. március 20. napjáig kötelesek a munkáltatónak az átutaláshoz szükséges számlaszámukat írásban bejelenteni. Az ennek a kötelezettségnek csak évekkel később eleget tevő munkavállalók azon igénye, hogy az ezáltal felmerült költségeiket a munkáltató térítse meg, megalapozatlanok.

Mind az 1992. évi XXII. törvény [„rég” Mt. – 154. § (1) bekezdés], mind a 2012. évi I. törvény [„új” Mt. – 158. § (1) bekezdés] lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a munkavállaló részére járó munkabért ne készpénzben, hanem számlára történő átutalással teljesítse.

Mivel a munkabérének nettó összege maradéktalanul átutalásra kerül a munkavállaló folyószámlájára, a munkabér átutalásával a munkáltató semmiféle többlet terhet vagy költséget nem okoz a munkavállaló számára.

Emellett a MÁV Zrt-nél az ilyen formájú munkabér fizetésre nem az Mt. alapján a munkáltató egyoldalú döntésével kerül sor, hanem a Kollektív Szerződés mint munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezése alapján.

A KSz 59. §-a 2006. január 1. napja óta írja elő, hogy
„A munkavállaló részére járó munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhót követő 10. napig kell átutalni a munkavállaló által előzetesen megadott pénzügyi számlájára oly módon, hogy a munkavállaló a munkabérével legkésőbb a megjelölt napon rendelkezessen. A munkabér kifizetési naptól eltérő időben történő bérkifizetést – figyelemmel az Mt. 159.§ (4) bekezdésében foglaltakra is – kizárólag a munkabérelőleg fizetése és a munkaviszony megszűnése esetén lehet teljesíteni.”

A 2005. december 23. napján aláírt KSz módosítás ezt a szabályt úgy léptette hatályba, hogy

„A Kollektív Szerződés 66.§-ának új szövegét 2006. április 1. napjától kell alkalmazni, azzal, hogy a jelenleg lakossági folyószámlával még nem rendelkező munkavállalók 2006. március 20. napjáig kötelesek a munkáltatónak az átutaláshoz szükséges számlaszámukat írásban bejelenteni.”

Ebből következően azon munkavállalók, akik 2006. április 1. napjától (vagy ha a munkaviszonyuk ennél később kezdődött: a belépésük napjától) nem tettek ennek eleget a fenti bejelentési kötelezettségüknek, megszegték a munkaviszonyra vonatkozó szabályból eredő kötelezettségüket.

Ezt az állapotot (azaz, hogy volt 41 munkavállaló, aki nem tett eleget – különféle megfontolásokból – ezen kötelezettségének) kívánta megszüntetni a munkáltató azzal, hogy az érintett munkavállalókat bankszámla nyitására szólította fel.

Így azzal, hogy a munkavállaló „kifejezetten a munkabér átutalása érdekében nyitotta a számlát”, csak a már régebben fennálló kötelezettségének tett igen késedelmesen eleget.

A felmerülő költségeket ellensúlyozandó a KSz-t megkötő szakszervezetek kérésére és egyetértésével a idézett KSz módosításával egyidejűleg sor került a VBKJ keretösszeg emelésére is.

A munkáltatói jogkörgyakorló a fentiekre hivatkozással tehát jogosult azon kérelmek elutasítására, amelyekben az érintett munkavállalók a munkabér átutalása kapcsán felmerült költségeinek megtérítését kérték.

6 A munkaügyi kapcsolatok (Mt. 230-284. §)

6.1 A szakszervezet – Mt. XXI. fejezet
61. jogeset
kulcsszavak:

- KSz-t kötő szakszervezet

A KSz 5. § 1. pontja alapján a KSz-t korábban alá nem író szakszervezet nem jogosult a Helyi Függelék megkötésére és módosítására sem.

Az egyik szolgálati helyen készülő, KSz-t kiegészítő Helyi Függelék tervezetét az egyik, a KSz-t alá nem író szakszervezet módosítani szeretne volna.

A Ksz. 5. § 1. pontja szerint azonban:

„A helyi függelék a munkáltató nevében a szervezeti egység vezetője, a munkavállalók nevében a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek helyi szervezete(i) köti(k) meg.”

Ebből következően a KSz-t korábban alá nem író szakszervezet nem jogosult a Helyi Függelék megkötésére és módosítására sem, így az érvényesen megköthető abban a formában, amely a KSz-t aláíró szakszervezetek és a munkáltató elképzeléseinek megfelel.

Ez azon szakszervezetek esetében is igaz, amik – bár az Mt. 276.§-a szerint KSz kötési jogosultsággal rendelkeznek – korábban még nem voltak a jelenleg is hatályos KSz aláírói. Ezen szakszervezeteknek tehát lehetnek megfontolandó javaslatai, de nem fogja érinteni a Helyi Függelék érvényességét, ha a végül elfogadott változatot egyetértő (és nem megkötő!) félként nem kívánják aláírni.

6.2 A kulcsszavak témakör szerinti mutatója

(a jogesetek sorszámanak feltüntetésével)

Bevezető rendelkezések:

egyenlő bánásmód követelményének sérelme – 1., 15.

A munkaszerződés teljesítése:

hátrányos jogkövetkezmény kiszabása – 2.

írásbeli figyelmeztetés – 3.

kiesett munkaidő utólagos ledolgozása – 7.

mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól – 8., 40., 41., 42., 43.

mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól hozzátartozó halála esetén – 6.

munkaköri kötelezettség – 2.

munkáltatói utasítás – 2.

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése:

a kötelezettségszegésről történt munkáltatói tudomásszerzés – 14.

azonnali hatályú felmondás – 1., 13., 14., 16., 17.

bizalomvesztés mint felmondási ok – 16.

felmondási idő – 11.

felmondási korlátozás – 10.

felmondási tilalom – 10., 47.

kötelezettségszegés miatti azonnali hatályú felmondás – 15.

munkáltatói felmondás esetén munkavégzés alóli felmentés – 39.

munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése – 9.

végkielégítés – 12.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás:

átirányítás – 4.

havária esetek (Mt. 108.§) – 29., 30.

helyettesítés – 4.

ideiglenes polgári védelmi szolgálat – 7.

katasztrófa-helyzet elhárításában való részvétel – 7.

A munka- és pihenőidő:

„kötelező óra” – 22.

12 órát meghaladó munkavégzés – 19.

a kijelölt munkaidő-kezdés és munkaidő-befejezési időpontokhoz képest eltérő időben elrendelt rendes munkaidő – 22.

a munkarend megváltoztatása – 18.

beosztás szerinti heti munkaidő – 20.

egyenlőtlen munkaidő-beosztás – 20.

éjszakai munkavégzés – 38.

elmaradt szolgálat – 55.

heti pihenőidő – 28.

heti pihenőnapon végzett munka – 28.

készenlét – ügyelet – 24.

készenlét – ügyelet alatti munkavégzés – 35.

készenlét – ügyelet elrendelése – 34.

készenlét elrendelése – 36.

készenléti jellegű munkakör – 23.

kiesett munkaidő utólagos ledolgozása – 7.

munkaidő-beosztás módosítása – 21., 31., 34., 36.

munkaidőkeret – 20.
 munkaközi szünet – 24., 25., 26.
 napi munkaidő mértéke – 37.
 napi pihenőidő kiadása – 27., 35.
 rendkívüli munkaidők – 54.
 rendkívüli munkavégzés – 5., 21., 22., 24., 25., 26., 27., 29., 30., 31., 32., 33.
 szolgálat elmaradása – 35.
 téli időjárás kapcsán elrendelhető készenlét – 36.
 ügyelet – 54.
 vasárnapi munkavégzés – 23.

Szabadság:

apának gyermeke születése esetén járó pótszabadság – 6.
 betegszabadság – 46.
 fizetés nélküli szabadság – 13., 49.
 fizetés nélküli szabadság a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés tartamára – 48.
 fizetés nélküli szabadság gyermek személyes gondozása érdekében – 47., 51.
 fizetés nélküli szabadság hozzátartó tartós személyes ápolása céljából – 50., 51., 52.
 fizetés nélküli szabadság kiadása – 49.
 fizetés nélküli szabadság megszakítása – 47.
 szabadság arányosítása – 46.
 szabadság elszámolása – 45.
 szabadság kiadása – 44.
 szabadságra jogszerző idők – 39., 40., 41., 42.

A munka díjazása:

alapbéremelés – 18.
 állásidő – 52., 55., 56., 57., 58., 59.
 átvezénylési díj – 5.
 bérpótlék – 21., 53.
 igazolt, nem fizetett távollét – 52., 56., 57.
 munkabér kifizetésének módja – 60.
 nyelvtudás alapbérben történő elismerése – 53.
 rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés díjazása – 54.

Egyéb:

„minőségi csere” – 12.
 állami felsőfokú végzettség – 53.
 előzetes letartóztatás – 13.
 gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – 38.
 GYES igénybevétele – 10., 47.
 ideiglenes polgári védelmi szolgálat – 7.
 igazoltan távollét – 13.
 katasztrófa-helyzet elhárításában való részvétel – 7.
 keresőképtelenség alatti munkavégzés – 17.
 KSz-t kötő szakszervezet – 61.
 munkaszerződés kötelező módosítása – 47.
 nyugdíjasnak minősülő munkavállaló – 11., 39.

orvosi alkalmassági vizsgálat – 58., 59.
szándékos bűncselekmény – 13.
utazási idő – 32.
várandósság – 37., 38.
vizsgára kötelezés – 31.
zavartalan vasúti közlekedést biztosító munkakör – 19., 24., 26.

