

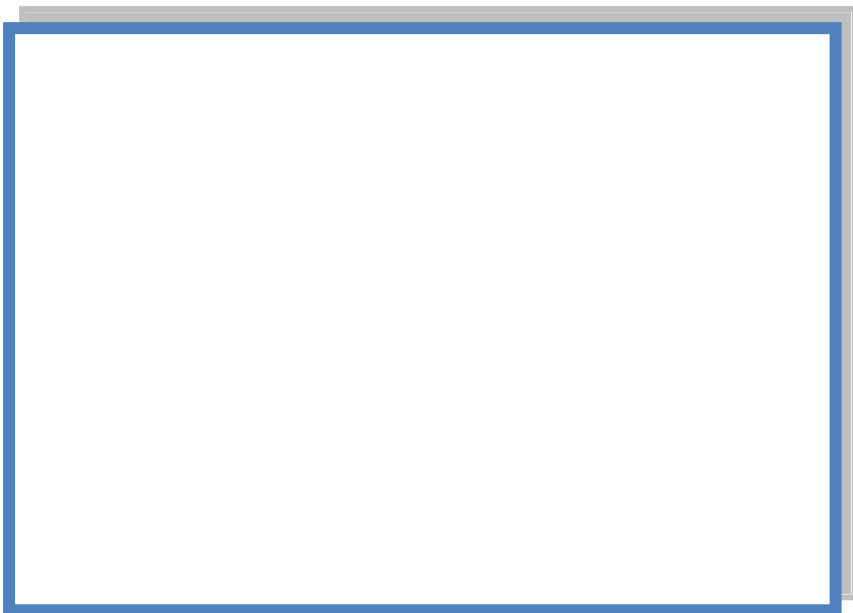


# MUNKAVÁLLALÓ KÉZIKÖNYVE



AMIT AZ ÚJ MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉRŐL  
TUDNOD KELL...

**SZAKSZERVEZETED NEVE, ELÉRHETŐSÉGEI:**



**Támogatóink:**



**ERZSÉBET**  
UTALVÁNY



**vodafone**

## Tartalomjegyzék

ELŐSZÓ .....	3
I. MUNKASZERZŐDÉS .....	4
I.1. Munkaviszony létesítése .....	4
I.2. Munkaviszony módosítása .....	8
I.3. Munkaviszony megszűnése, megszüntetése .....	10
I.3.1. Közös megegyezés .....	11
I.3.2. Felmondás .....	13
I.3.3. Azonnali hatályú felmondás .....	17
I.3.4. Végkielégítés .....	19
I.3.5. A munkaviszony jogellenes megszüntetése .....	19
II. MUNKAIDŐ, PIHENŐIDŐ .....	20
II.1. A napi munkaidő, munkaidőkeret .....	21
II.2. Elszámolási időszak .....	22
II.3. Munkaidő-beosztás .....	23
II.4. Pihenőnap, pihenőidő .....	25
II.5. Munkaközi szünet .....	26
II.6. Szabadság .....	26
III. MUNKABÉR .....	31
III.1. Vasárnapi munkavégzés, vasárnapi bérpótlék .....	37
III.2. Rendkívüli munkavégzés (túlmunka) és pótléka .....	38
III.3. Munkaszüneti napi munkavégzés és munkaszüneti napi pótlék .....	40
III.4. Állásidőre járó munkabér .....	42
III.5. Munkavégzés hiányában járó munkabér, távolléti díj .....	42
IV. KÁRTÉRÍTÉS .....	43
IV. 1. A kártérítés mértéke .....	44
IV.2. Leltárhiány, leltárfelelősségi megállapodás .....	44
IV.3. Munkavállalói biztosíték .....	46
V. ÉRDEKKÉPVISELET .....	46
V. 1. Szakszervezet .....	46
V..2. Üzemi tanács .....	50
V..2. Kollektív szerződés .....	55
VI. ELÉVÜLÉS, HATÁRIDŐK .....	59
VII. MUNKAJOGI ALAPFOGALMAK .....	62
HOL KAPHATSZ SEGÍTSÉGET? .....	66
ELÉRHETŐSÉGEK .....	69
MIT, HOL INTÉZZ? .....	73



## ELŐSZÓ

Az MSZOSZ-t alkotó szakszervezetek célja az, hogy tagjainak védelmét a lehető legfelkészültebb kollégák lássák el. A munka törvénykönyve 2012. július elsejétől megváltozik, és erre az új szabályozásra felkészülni nem egyszerű feladat. Állandóan változó világunkban egyre inkább szükség van kézzelfogható, és azonnali segítségre.

Ezzel a kiadvánnyal az a célunk, hogy megkönnyítsük szakszervezeti tisztségviselőink mindennapi munkáját, és használható információkkal vértesszük fel őket a munkáltatókkal folytatott konzultációk, viták esetére.

### *Tisztelt Olvasó!*

Az új szabályok megismertetésével, a sorok között megbújó részletek feltárásával, a veszélyeket rejtő, vagy épp a kiskapukat jelentő tények kiemelésével segítünk neked, hogy segíthess munkatársaidon, és magadon!

**Pataky Péter**  
MSZOSZ Elnök



# I. MUNKASZERZŐDÉS

## I.1. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

**Mi szükséges a munkaszerződéshez?** (részletek: Mt. 42-45.§)

**A munkaszerződés megkötéséhez két félre van szükség: a munkáltatóra és RÁD (munkavállalóra).** A munkaviszony ugyanis a munkáltató és a munkavállaló között a munkavégzésre irányuló írásbeli megállapodással, a munkaszerződéssel jön létre.

2012. július 1-től 14-18 év között magad kötheted meg munkaszerződésed, de csak akkor, ha ahhoz törvényes képviselőd hozzájárul, 14 éves kor alatt pedig valamelyik szülőd köti meg helyetted. (részletek: Mt. 21.§.(4) bek.)

**Hol történik a bejelentés?**

A munkáltatónak a munkavállalót a **munkaviszony kezdetét megelőzően**, de legkésőbb a **munkaviszony első napján** - elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon keresztül be kell jelentenie az illetékes elsőfokú **állami adóhatósághoz** (NAV). A bejelentés tartalmazza természetesen személyazonosító adataidat, állampolgárságod, adóazonosító jeled, a munkaviszony kezdetét, a heti munkaidődet és a FEOR-számod.

**Írásban kell-e a munkaszerződést megkötni?** (részletek: Mt. 44.§)

**Igen!** A munkajogviszony, a munkaszerződés megkötésével jön létre, amelyet mindig **írásba** kell **foglalni!**

Az írásba foglalásról a munkáltató köteles gondoskodni!



**FIGYELEM!** Olvasd el figyelmesen a munkaszerződésed, mielőtt aláírod! A munkáltató köteles az írásba foglalt munkaszerződés egy példányát átadni Neked, és az átadás tényét tudnia is kell igazolnia!

**Mit kell tartalmaznia munkaszerződésednek?** (részletek: Mt. 45.§)

**A munkaszerződésnek MINDENKÉPPEN tartalmaznia kell:**

1. **a felek nevét**, illetve megnevezését,
2. a munkaviszony szempontjából **lényeges adatait** (a **munkáltató vonatkozásában** ilyen lényeges adat lehet a munkáltató székhelye, gazdasági társaság esetén a cégjegyzéket vezető cégbizóság megnevezése, a társaság cégjegyzékszám, adószáma, míg **munkavállaló esetén** a lakóhely, anyja neve, az adószám, vagy a társadalombiztosítási szám),
3. **alapbérédet** (Figyelem az alapbér és a munkabér nem azonos fogalmak! A munkabér magába foglalja az alapbéren túl a különböző pótlékokat, a jutalmat, vagy a prémiumot is),
4. **munkakörödöt** (mely nem más, az a szakmai feladatot, amelyet a munkaszerződés megkötését követően (a munkaköri leírásod alapján, melyet szintén meg kell kapnod) a munkáltatónál el kell látnod).

**TIPP!** Ragaszkodj ahhoz, hogy a fent felsorolt elemek mindegyike legyen benne munkaszerződésedben!

A szerződésbe a korábbiakon felül belefoglalható (részletek: Mt. 46.§)

- a **munkavégzés helye**,
- a munkavégzés időtartama (határozatlan vagy határozott idejű),
- a munkaidő (teljes vagy részmunkaidőre vesznek fel),
- a munkába lépés napja,
- hogy alapbéréd magában foglalja a bérpótlékot,
- hogy bérpótlék helyett havi átalányt fizet munkáltatód,
- valamelyik kollektív szerződés alkalmazása, akkor is, ha a munkáltatóra a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki,
- a feleket a munkába lépésig terhelő kötelezettségek,
- a próbaidő időtartama,
- hogy a szabadság egyharmadát munkáltatód az esedékesség évét követő év végéig adja ki,
- hogy a munkabér kifizetése kizárólag teljesítménybér formájában történik,
- hogy 1 évig a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg,
- az üzleti titok megtartásának kötelezettsége,

- hogy munkavállalói biztosítékot kell adnod,
- vétség esetén bekövetkező hátrányos jogkövetkezmények,
- pótlékok mértéke vagy helyette átalánydíj,
- cafeteria keret és kínálat, a szociális és béren kívüli juttatások

**FIGYELEM!** Habár a munkahelyet pontosan meg kell jelölni a munkaszerződésben, **ennek elmulasztása esetén a munkaszerződés nem érvénytelen**, mert ekkor a **munkavégzésed helyének azt a helyet kell tekinteni, ahol munkádat szokásosan végzed.**

Az a munkaszerződés, amelyben „változó munkahely” megjelölés szerepel a munkavégzés helyeként, 2012. július 1-ét követően részben érvénytelenné válik, ha azt a felek megfelelően nem módosítják, azaz nem határozzák meg azt egy vagy több konkrét, azonosítható címmel, vagy nagyobb földrajzi egység megnevezésével, mint például megye, régió vagy az ország egész területe (pl. Magyarország területe), ahol a munkáltató a munkavállalót foglalkoztathatja!

**Mennyi a próbaidő mértéke?** (részletek: Mt. 45.§, 50.§)

A próbaidő mértéke továbbra is **legfeljebb 3 hónap** lehet. Kollektív szerződés ennek időtartamát 6 hónapra emelheti.

A próbaidő kikötése csak akkor érvényes, ha a felek írásban annak időtartamát is pontosan meghatározzák, azaz leírják **mettől - meddig tart!** Ha 3 hónavnál rövidebb próbaidőt kötnek ki a felek a munkaviszony létesítésekor, az **legfeljebb egy alkalommal, közös akaratlan meghosszabbítható**, de a próbaidő ezzel együtt sem haladhatja meg a 3 hónapot!

**FIGYELEM!** Próbaidő alatt Te is, munkáltatód is - **INDOKLÁS NÉLKÜL** - azonnali hatállyal megszüntethetitek a munkaviszonyt!

**Mikor kell munkába állnod?** (részletek: Mt. 48.§)

Ha a szerződésben nem határozzátok meg a munkaviszony kezdetének napját, a munkaviszony kezdete, azaz munkába lépésed napja a munkaszerződés megkötését követő **naptári nap** (2012. július 1-ig a munkaszerződés megkötését követő **munkanap** számított annak).





**Az érthetőség kedvéért egy példa:**

2011. december 31-én (pénteken) munkaszerződést kötsz, mely nem tartalmazta a munkába lépésed napját. 2012. július 1-ig a munkába lépés kezdete 2012. január 3, azaz a szerződés megkötését követő munkanap volt. 2012. július 1-ét követően hatályba lépő Mt. szerint a munkába lépés napja 2012. január 1, azaz **a szerződés megkötését követő nap lenne.**

A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időszakban akár a munkáltató, akár Te, mint munkavállaló elállhatsz a szerződéstől, ha körülményeidben **olyan lényeges változás következik be, amely lehetetlenné teszi a munkaviszony teljesítését vagy az aránytalan sérelemmel járna.**

A munkáltató oldaláról az elállás indoka lehet a gazdasági helyzetében bekövetkezett jelentős változás, pl. a csőd vagy felszámolási eljárás megindulása; a munkavállaló oldalán pedig olyan indokok jöhetnek szóba, mint az egészségben bekövetkezett állapotromlás, vagy a családi körülmények megváltozása, vagy akár ezek következményeként pl. a kényszerű lakhelyváltozás.

**FIGYELEM!** Az nem megfelelő indok, pl. hogy jobb állást kaptál! Az elállás akkor jogszerű, ha a lényeges változás a munkaszerződés megkötését követően következik be!

**Miről kell tájékoztatnia a munkáltatónak?** (részletek: Mt. 46.§)

A munkáltató **a munkaszerződés megkötését követő 15 napon belül írásban is köteles Téged tájékoztatni:**

1. a napi munkaidőről,
2. az **alaphízen felüli munkabérről** és egyéb juttatásról (ide tartoznak a bérpótlékok, prémium, stb.)



3. a munkabérről való elszámolás módjáról, a bérfizetés gyakoriságáról és a kifizetés napjáról (tárgyhónapot követő 10-ig a munkabért ki kell fizetni),
4. a munkakörbe tartozó feladatokról,
5. a rendes szabadság mértékéről, számítási módjáról, és kiadásának szabályairól,
6. a felmondási idő megállapításának szabályairól,
7. arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e,
8. a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

A munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezésén túl nem terheli a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség, ha:

- a munkaviszonyod időtartama nem haladja meg az egy hónapot, vagy
- munkaidőd nem több heti 8 óránál (részletek: Mt. 46.§).

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től nem tájékoztathat szóban a munkáltató az előbb felsorolt elemekről a munkaszerződés megkötésekor, de már nem köteles megnevezni a képvisellel rendelkező szakszervezetet, illetve üzemi tanácsot! A tájékoztatás keretében írásban is meg kell nevezni, hogy ki gyakorolja feletted a munkáltatói jogokat, azaz ki jogosult szabadságra engedni, ki mondhat fel Neked, ki adhat írásbeli figyelmeztetést, stb.!

## 1.2. A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

**Hogyan lehet a munkaszerződést módosítani?** (részletek: Mt. 58-61.§)

A munkaszerződést csak **közös megegyezéssel** és **kizárólag írásban** módosíthatjátok!

A munkaszerződést mindig módosítani kell – közös megegyezéssel – ha annak tartalmában változás következik be, tehát pl. megváltozik a munkaköröd, alaphéred, a munkáltatód, stb.!



**FIGYELEM! Kötelező módosítani a munkaszerződést, ha a munkavégzés helyeként a munkáltató székhelye, telephelye szerepel, és az megváltozik.** Ha a módosításhoz nem járulsz hozzá – mert az jogos gazdasági érdeked sértené, a munkáltatónak a munkaviszonyodat felmondással meg kell szüntetnie.

**Kötelező a munkabér módosítására javaslatot tenni a szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha az azonos munkakört betöltő munkavállalók bére időközben emelkedett, vagy akkor is, ha a munkáltatónál nincs Veled azonos munkakört betöltő munkavállaló, de a munkáltatónál emelkedett az átlagos bér!**

**Nem minősül munkaszerződés módosításnak, ha a munkáltató átmenetileg arra kötelez, hogy munkaszerződésedtől eltérő munkakörben (átírányítás), munkahelyen (kiküldetés) vagy más munkáltatónál (kirendelés) végezz munkát!**

Munkaszerződés módosítás nélkül **évente 44** (beosztás szerinti) **munkanapot, vagy 352 órát köteles vagy** munkaszerződésedtől eltérően dolgozni! Az eltérő foglalkoztatás várható tartalmáról Téged tájékoztatni kell! (részletek: Mt. 53.§)



**Az érthetőség kedvéért egy példa:**

Ha a munkáltatód véglegesen (vagy nem mondja meg, hogy meddig kell más munkahelyen munkát végezned) arra utasít, hogy „X” telephely helyett a „Y” telephelyen végezz munkát, jogszerűen megtagadhatod a munkavégzést, arra hivatkozva, hogy munkáltatód nem mondta meg, hogy a munkaszerződésedtől eltérő foglalkoztatás meddig fog tartani.

Ha viszont szó nélkül teljesíted az utasítást, és „Y” telephelyen végzed a munkád, akkor anélkül módosul munkaszerződésed, hogy azt írásba foglalták volna.

**FIGYELEM!** Ha munkáltatód adott naptári évben 44 munkanapig más munkahelyen (pl. X telephely helyett Y telephelyen) foglalkoztat, akkor adott évben már nem kötelezhet arra, hogy más munkakörben vagy más munkáltatónál dolgozzál, mert ezek együttes időtartama a **44 munkanapot** nem haladhatja meg (csak kollektív szerződés keretében lehet hosszabb időtartamú)! Rendkívül fontos, hogy az eltérő foglalkoztatás elrendelésére írásban kerüljön sor! **Kérésedre a munkáltató köteles intézkedését írásba foglalni!** (részletek: Mt.22§(1))

**Köteles-e a munkáltató elfogadni a részmunkaidőre vonatkozó módosítási javaslatod?** (részletek: Mt. 59. és 61.§)

Ha a GYES időtartama alatt részmunkaidőben történő foglalkoztatásod javasolod a munkáltatónak, a munkáltató köteles ezt a módosítási ajánlatot elfogadni, legfeljebb a gyermeked hároméves koráig.

### **I.3. MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE**

**Hogyan lehet a munkaviszonyt megszüntetni?**  
(részletek: Mt. 63-64.§)

A megszüntetésre is igaz, hogy azt **mindig írásba kell foglalni!** Ettől eltérni nem lehet.



**FIGYELEM!** A munkaviszony megszűnése és megszüntetése között lényeges különbség van! A munkaviszony meghatározott tények bekövetkezésével **automatikusan** - a felek külön erre irányuló nyilatkozata nélkül - **megszűnik**. Ezzel ellentétben a munkajogviszony megszüntetéséhez **mindig szükség van egy külön jognyilatkozatra.**

<b>MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE, MEGSZŰNTETÉSE</b>	
<b>Régi szabály</b>	<b>Új szabály</b>
<b>1. A munkaviszony megszűnésének esetei</b>	
<b>1. munkavállaló halála</b>	<b>1. munkavállaló halála</b>
<b>2. munkáltató jogutód nélküli megszűnése</b>	<b>2. munkáltató jogutód nélküli megszűnése</b>
<b>3. határozott idő lejártá</b>	<b>3. határozott idő lejártá</b>
<b>4. jogállásváltozás</b>	<b>4. más törvény (pl. közalkalmazotti) hatálya alá kerülés</b>
<b>5. speciális szabályok atipikus munkaviszonyoknál (pl. munkaerő-kölcsönzés)</b>	<b>5. egyéb ok, például több munkáltató által létesített munkaviszony</b>
<b>2. A munkaviszony megszüntetésének esetei</b>	
<b>1. közös megegyezés</b>	<b>1. közös megegyezés</b>
<b>2. Munkáltatói, ill. munkavállalói rendes felmondás</b>	<b>2. munkáltatói, ill. munkavállalói felmondás</b>
<b>3. munkáltatói, ill. munkavállalói rendkívüli felmondás,</b>	<b>3. munkáltatói, illetve munkavállalói azonnali hatályú felmondás</b>
<b>4. próbaidő alatti megszüntetés</b>	
<b>5. határozott idejű munkaviszony munkáltató általi megszüntetése</b>	

### **I.3.1 KÖZÖS MEGEGYEZÉS**

**Mi a közös megegyezés előnye?**(részletek: Mt. 64.§)

A közös megegyezésnek az írásbeliségen kívül nincsenek törvényi szabályai, azaz benne bármely kérdésben szabadon megállapodhattok, a munkaviszonyt akár azonnali hatállyal, akár valamely későbbi időpontra vonatkozóan is megszüntethetitek. Megállapodhattok pl. abban is, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor kifizeti végkielégítéset, ki nem vett szabadságod, stb. Mindkét fél megállapodási szabadsággal bír ebben a kérdésben.

**TIPP!** Ha munkáltatód akarja munkaviszonyodat megszüntetni, ne írd alá közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést, ha több mint 3 éve dolgozol Munkáltatódnál és nincs benne végkielégítés!

**FIGYELEM!** Közös megegyezéssel mind határozott, mind határozatlan idejű munkaviszonyt bármikor meg lehet szüntetni, tehát akár a felmondási védelem fennállása idején is!

### **Mire kell odafigyelned a közös megegyezéssel történő megszüntetés kapcsán?**

- **az írásbeliségre:** kötelesek vagytok e szándékotok is írásba foglalni. Ennek hiánya érvénytelenséget eredményez.

**FIGYELEM!** Ha a szóbeli közös megegyezést mindketten végrehajtottátok, a bíróság önmagában az írásba foglalás elmaradása miatt nem állapítja meg a megszüntetés jogellenességét, illetve a megállapodás érvénytelenségét.

- **legyen benne a „közös megszüntetés szándéka”** és
- azaz **időpont**, amitől a munkaviszonyt megszüntetni akarjátok. (akár azonnali hatállyal, akár későbbi időpontban is)

*(A viták elkerülése érdekében célszerű tehát rögzíteni, hogy a munkaviszony megszüntetése mindkét fél határozott és egyértelműen kifejezett szándéka, továbbá hogy a megállapodást mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló elolvasta, értelmezte, megértette, és azt - mint akaratukkal mindenben egyező dokumentumot - írta alá.)*

**FIGYELEM!** Ha közös megegyezéssel okiratot adsz át a munkáltatódnak, mert meg akarod szüntetni a munkaviszonyod, de azt a munkáltató nem fogadta el, az okirat automatikusan nem tekinthető felmondásnak!

**TIPP!** Az új gyakorlat kialakulásáig ilyen ajánlatot ne adj át a munkáltatódnak (még email-ben sem)!

## I.3.2 FELMONDÁS

**Mindkét felet megilleti a felmondás joga?** (részletek: Mt. 65-67.§)

**Igen**, mind határozott, mind határozatlan idejű munkaviszony esetén.

**Mire kell ügyelned, ha a munkáltatód felmond?**

- a felmondást **csak írásban** közölheti,
- **a felmondást meg kell indokolnia és az indoknak valósnak kell lennie** (kivéve, ha nyugdíjasnak minősülsz, vagy vezető állású munkavállaló vagy)
- közölnie kell továbbá a **felmondási időt, a felmentési időről szóló rendelkezést**
- tájékoztatnia kell a **jogorvoslati lehetőség módjáról és határidejéről.**

**FIGYELEM!** A Rád irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtti öt évben („védett kor”) munkaviszonyodat a munkáltató felmondással csak akkor szüntetheti meg, ha munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséged szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszeged, illetőleg olyan magatartást tanúsítasz, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi! (részletek: Mt. 66.§) Megszüntethető a munkaviszony a munkavállaló képességeivel összefüggő, vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is. Ennek feltétele, hogy a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen nincs a munkavállaló képességének, végzettségének megfelelő másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

**Mire vagy jogosult, ha a munkáltatód felmond?** (részletek: Mt. 64.§)

Ha a munkáltató felmond, Téged, mint munkavállalót **megillet:**

- ✓ **a felmondási idő**, melynek a felére a munkáltató köteles mentesíteni a munkavégzés alól, és a **felmentés időtartamára távolléti díjat fizetni!**
- ✓ **a végkielégítés** (feltéve, hogy legalább 3 éve dolgozol a munkáltatónál és a felmondás indoka nem a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásod, vagy nem egészségi okkal összefüggő képességed).

## Mivel indokolhatja a munkáltatód, munkaviszonyod felmondását?

(részletek: Mt. 66.§)

A munkáltatód a következő **3 okra** hivatkozhat felmondásában:

1. a munkáltató működése, (ilyenkor tipikusan *átszervezésre, munkakör megszüntetésre, minőségi cserére, létszámcsökkenésre* hivatkozik)
2. a munkavállaló képességei, (ilyenkor *gyakran alkalmatlanságra*, mint személyedben rejlő okra hivatkozik)
3. a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos **magatartása**, munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése (pl. a munkavégzéstől való vétkes távolmaradás)

A munkáltatódnak az indoklásban alá kell támasztania, hogy miért nincs szüksége a továbbiakban munkádra. A **felmondás indokának, VALÓSNAK és OKSZERŰNEK** kell lennie! **Nem szükséges az ok részletes leírása**, elegendő **annak** összefoglaló megnevezése is!

**FIGYELEM!** 2012. július 1-ét követően, ha a munkáltató felmondásában munkavégzésedre vagy magatartásodra hivatkozik, nem kell lehetőséget adnia Neked, hogy védekezhess!

## Léteznek-e a munkáltató felmondását kizáró körülmények (úgynevezett „felmondási tilalmak”)? (részletek: Mt. 68.§)

**Igen.** Nem szüntethető meg felmondással a munkaviszony:

- **várandósság esetén** (feltéve, ha a munkavállaló állapotáról tájékoztatta már a munkáltatót),
- **szülési szabadság tartama alatt,**
- **a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartalma alatt,**
- **emberi reprodukciós eljárással** (lombikbébi-programban történő részvétellel) **összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartalma alatt**, de legfeljebb megkezdésétől számított 6 hónapig,
- **katonai szolgálat teljesítésének tartalma alatt.**



Ezen időtartamok alatt nem lehet a **felmondást tartalmazó levelet sem átadni (kiküldeni)**, sőt még azt sem lehet közölni Veled, hogy ha lejár a „**felmondási tilalom időszaka**” (pl. meggyógyulsz) munkaviszonyod meg fog szűnni! A tilalom ideje alatt közölt munkáltató felmondás jogellenes!

**FIGYELEM!** A felmondás 2012. július 1-ét követően közölhető:

- a betegség miatti keresőképtelenség,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, idején is, de a **felmondási idő csak ezen időszakok elteltével kezdődhet el!**

**Mire kell ügyelned, ha Te mondasz fel?** (részletek. Mt. 68.§)

- a felmondást Neked is **írásban kell benyújtandó (elküldened)**,
- a **felmondási idő** szabályait be kell tartanod,
- határozott idejű munkaviszonyodat csak indoklással mondhatod fel,**
- határozatlan idejű munkaviszonynál viszont **nem kötelező az indoklás!**

*Ha munkaviszonyodat **jogellenesen szünteted meg** (pl. nem töltöd le a felmondási időt, nem számolsz el a munkáltatóval, nem adod át munkakörödet, stb.) a munkáltató követelheti Tőled a **felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg megfizetését!** Továbbá, ha ezzel kimutatható kára van, **kártérítést is követelhet!** Ezek együttesen azonban 2012. július 1-től nem haladhatják meg 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget!(részletek: Mt. 70. és 84.§)*

**Mire számíts, ha Te mondasz fel a munkaviszonyodat?**

**FIGYELEM!** Ha Te mondasz fel, **nem jár végkielégítés** (bármilyen régen dolgozol a munkáltatónál), valamint a Rád irányadó **felmondási időt** (ha munkáltatód másként nem dönt) **is le kell dolgoznod!** Gondolkodj, mielőtt elhamarkodott döntést hozol!

### **Milyen hosszú a felmondási idő?** (részletek: Mt. 69.§)

A felmondási idő **legalább 30 nap**, akár Te, akár a munkáltató mond fel. Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása hosszabb, de legfeljebb 6 havi (korábban 1 év) felmondási időt is megállapíthat!

Ezen túl a 30 napos felmondási idő csak akkor hosszabbodik meg, ha a **munkáltatód mond fel**. A felmondási idő aszerint emelkedik, hogy mennyi ideje dolgozol a munkáltatódnál:

A munkáltatónál munkaviszonyban töltött	
3 év után	5 nappal
5 év után	15 nappal
8 év után	20 nappal
10 év után	25 nappal
15 év után	30 nappal
18 év után	40 nappal
20 év után	60 nappal

### **Le kell-e dolgozni a felmondási időt?** (részletek: Mt. 70.§)

**Ha Te mondasz fel**, a munkáltatód jogosan ragaszkodik ahhoz, hogy maradéktalanul töltsd le a Rád irányadó felmondási időt!

**Ha viszont a munkáltatód mond fel**, legalább a felmondási idő feléről – hogy új munkát kereshess - fel kell, hogy mentsen a munkavégzés alól. A felmentés időtartamára **távolléti díj** illet meg.

**JÓL JEGYEZD MEG: AKÁRKI KEZDEMÉNYEZI A FELMONDÁST, AZ UTOLSÓ MUNKÁBAN TÖLTÖTT NAPON KI KELL FIZETNI A MUNKABÉREDET, MINDEN JÁRANDÓSÁGODAT, ILLETVE A JOGSZABÁLYBAN ELŐÍRT IGAZOLÁSOKAT IS MEG KELL KAPNOD!**

Abban az esetben, ha munkaviszonyod nem felmondással szűnik meg, az előbbieket legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon meg kell kapnod!

### I.3.3. AZONNALI HATÁLYÚ FELMONDÁS

**Mikor mondhatod fel Te azonnali hatállyal?** (részletek: Mt. 78.§)

Ha a munkáltatód

- ❑ *szándékosan*, vagy *súlyos gondatlansággal* nem teljesíti a munkaviszonyból fakadó lényeges kötelezettségeit (**pl. nem fizeti ki a béredet** a bérfizetési napon, vagy nem biztosít védőeszközt)
- ❑ *olyan magatartást tanúsít, mely lehetetlenné teszi a további ottani munkát* (pl. szembetűnő módon, lépten-nyomon zaklat, megaláz, „kitol” Veled)
- ❑ *próbaidő alatt,*
- ❑ *a határozott idő lejárta előtt.*

**Mire vagy jogosult, ha azonnali hatállyal felmondasz?** (részletek: Mt. 78.§ (3) bek.)

Ilyen esetben jogosult vagy:

- ✓ a felmentési időre járó **távolléti díjra**, valamint
- ✓ legalább 3 év munkaviszony esetén **végkielégítésre**.

Ha az azonnali hatályú felmondásra okot adó munkáltatói magatartás kárt is okozott, e kár megtérítését is követelheted. Olyan helyzetbe kell hoznia, mintha a munkáltatód mondott volna fel!

**Mikor bocsáthat el azonnali hatállyal a munkáltatód?**

(részletek: Mt. 78.§)

Ha:

- ❑ Te szegted meg *szándékosan*, vagy *súlyos gondatlansággal* munkaviszonyból fakadó lényeges kötelezettségeidet (pl. nagymértékű alkoholos befolyásoltsággal végezted a munkád, nem használtad a védőeszközöket, stb.),
- ❑ vagy **olyan magatartást tanúsítasz, mely lehetetlenné teszi a további munkát.**

**FIGYELEM!** Ha a munkáltató határozott idejű munkaviszonyodat szünteti meg azonnali hatállyal, jogosult vagy 12 havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjra!

## Mire vagy jogosult, ha munkáltatód mond fel azonnali hatállyal?

- ✓ **nincs felmondási idő,**
- ✓ **nincs végkielégítés.**
- ✓ **csak a felmondás időpontjáig jár munkabér!**

**FIGYELEM!** Érdemes utánanézned, hogy van-e a munkáltatónál kollektív szerződés. Abban ugyanis további esetek lehetnek felsorolva, amikor Te, vagy a munkáltatód rendkívüli módon (azonnal) felmondhatja a munkaviszonyt! (pl. meghatározhatja, hogy hány nap igazolatlan hiányzás után lehet azonnal elküldeni a munkavállalót).

## I.3.4. VÉGKIELÉGÍTÉS

### Mikor jár végkielégítés? (részletek: Mt. 77.§)

Végkielégítésre vagy jogosult, ha munkaviszonyod:

- **a munkáltató felmondása** vagy
- **jogutód nélküli megszűnése** következtében, vagy
- oly módon szűnik meg, hogy az új munkaadó nem tartozik a Munka Törvénykönyve hatálya alá!



**FIGYELEM!** Nem jár végkielégítés akkor, ha a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló **nyugdíjasként minősül**, vagy ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy nem egészségi okkal összefüggő képessége.

### Mennyi a végkielégítés mértéke? (részletek: Mt.77.§ (3) bek.)

VÉGKIELÉGÍTÉS MÉRTÉKE (TÁVOLLÉTI DÍJ)		
A munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő (év)	mérték	mérték védett korban
3-5	1 havi	2 havi
5-10	2 havi	3 havi
10-15	3 havi	5 havi
15-20	4 havi	6 havi
20-25	5 havi	8 havi
25 felett	6 havi	9 havi

A végkielégítésnek a 77.§ (3) bekezdésében meghatározott mértéke 3-5 év felett egyhavi, 10-15 év felett kéthavi, 20-25 év munkaviszony felett háromhavi távolléti díj összegével emelkedik a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül szűnik meg munkaviszonya. **Megszűnt az egységes plusz 3 hónap!**

### **Mi a végkielégítés alapja?**

A **távolléti díj havi összege** (korábban átlagkereseted havi összege volt.)

## **I.3.5. A MUNKAVISZONY JOGELLENES MEGSZÜNTETÉSÉNEK JOGKÖVETKEZMÉNYEI**

**Mire vagy jogosult, ha a munkáltató jogellenesen (pl. nem valós indokkal, vagy felmondási tilalom alatt) szünteti meg munkaviszonyodat?** (részletek: Mt. 82.§)

Ekkor kérheted:

- törvényben meghatározott esetben munkaviszonyba történő **visszahelyezétedet**, vagy
- kártérítést**,
- elmaradt jövedelmed**, mely nem lehet magasabb **12 havi távolléti díjad** összegénél,
- a ki nem fizetett **végkielégítést**.

**Mikor kérheted munkaviszonyba történő visszahelyezétedet?** (részletek: Mt.83.§)

Akkor kérheted visszahelyezéted, ha:

- munkaviszonyod megszüntetése az **egyenlő bánásmód követelményébe ütközik**,
- a munkáltató a **várandósság, a szülési szabadság**, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartalma alatt mond fel,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor **munkavállalói képviselő**, vagy kollektív szerződés kötésre jogosult szakszervezetnél **választott szakszervezeti tisztségviselő**,

- ❑ a munkavállaló **sikerrel támadja meg a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését**, vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát.

### **Mikor szűnik meg a munkaviszonyod, ha a bíróság megállapítja munkaviszonyod megszüntetésének jogellenességét?**

**2012. július 01-től**, ha a bíróság megállapítja a munkaviszonyod megszüntetésének jogellenességét, munkaviszonyod a **jognyilatkozat közlésekor** és nem az ítélet jogerőre emelkedésekor szűnik meg. Ezzel a munkáltatónak az elmaradt jövedelem megfizetésére vonatkozó kötelezettsége csökkent.

## **II. MUNKAI DŐ, PIHENŐIDŐ**

A munkaidő a **munkavégzés kezdetétől, annak befejezéséig tartó idő**, azaz időtartam, amely alatt a munkáltató rendelkezésére kell állnod és a munkáltató utasítása szerint munkát kell végezned.

**Munkaidőnek minősül az állásidő** (amikor a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget), de a munkavégzéshez kapcsolódó **előkészítő és befejező tevékenység időtartama** is! (ilyen például a munkavégzés biztonságát szolgáló átvizsgálások, kisebb karbantartási, javítási munkák, váltásos munkaköröknél az átadás-átvétel, a munkahely rendbetétele.)

#### **FIGYELEM!** Továbbra sem része a munkaidőnek:

- ❑ a **munkaközi szünet** (ha csak munkaszerződésed, munkahelyed kollektív szerződése nem így szabályozza és a készenléti jellegű munkakört kivéve), valamint
- ❑ a munkavállaló lakó-, vagy tartózkodási helyéről a munkavégzés helyére történő **utazás időtartama**.

## II.1. A NAPI MUNKAI DŐ, A MUNKAI DŐ KERET

**Mennyi a teljes munkaidő mértéke?** (részletek: Mt. 92.§)

Az általános teljes napi munkaidő **8 /nyolc/ óra**.

**FIGYELEM!** 2012. július 1-ét követően a törvény nem szabályozza a munkaidő heti mértékét, de nem is tiltja, hogy a felek a munkaidő tartamát egy hét alapulvételével kössék ki!

**Ennél hosszabb vagy rövidebb munkaidőt:**

- a **munkaszerződés**, illetve
- a **kollektív szerződés** tartalmazhat.

A teljes munkaidő legfeljebb **napi 12 órára emelhető**, ha:

- **készenléti jellegű munkakörben dolgozol**, illetve ha
- **a munkáltató vagy tulajdonos közeli hozzátartozója vagy**.

**FIGYELEM!** A 18. évét még be nem töltött munkavállalók (fiatal munkavállalók) teljes munkaideje a 8 órát **nem haladhatja meg**.

**Meghatározható-e a munkaidőd ettől eltérően is?**

(részletek: Mt. 93.§ és 99.§)

**Igen.** Munkáltatód munkaidődöt, munkaidőkeretben is megállapíthatja, melynek lényege, hogy a ledolgozandó munkaidőd mértékét a munkáltató egy hosszabb időegység (több hét vagy több hónap) alapulvételével állapíthatja meg. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontjáról Téged tájékoztatni kell! Általános esetben a munkaidőkeret **legfeljebb 4 hónap (16 hét) lehet**.

Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a munkaidőkereten belül – 16 héten át – a napi munkaidő egyenlőtlenül (minimum 4 óra, maximum 12 óra) oszlik meg, de a munkaidőkeretben teljesített **munkaórák száma nem lehet több** mint a napi 8 órás munkaidő és a törvényes munkanapok szorzata: 16 hét x 5 nap x 8 óra = **640 óra**.

*Pl. Heti ledolgozott munkaórák száma 16 heti (4 havi) munkaidőkeretben:*

1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16.	664
48	42	44	34	48	40	40	32	40	48	40	40	40	48	40	40	óra

*Tehát a + 24 óra többletidő munkaidőkereten felüli munkaórának, azaz **rendkívüli munkavégzésnek számít, és ennek megfelelően kell díjazni.***

**FIGYELEM!** Fiatal munkavállaló számára legfeljebb egyheti munkaidőkeret rendelhető el!

**Lehet-e munkaidőkereted 4 hónapnál (16 hétnél) hosszabb?** (részletek: Mt. 94.§)

**Igen.** A fenti mérték 2012. július 1-ét követően már kollektív szerződés nélkül (július 1-ig csak kollektív szerződésben) is növelhető, legfeljebb **6 hónapra (26 hétre)**, ha a foglalkoztatás:

- megszakitás nélküli,
- több műszakos,
- idényjellegű, valamint
- készenléti jellegű munkakörben történik.

**Meg lehet-e állapítani éves munkaidőkeretet?** (részletek: Mt. 94.§)  
**Igen**, de csak kollektív szerződésben.

**FIGYELEM!** 2012. július 1-ét követően kollektív szerződés csak akkor határozhat meg éves, 12 havi (52 heti) munkaidőkeretet, ha azt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

## II.2. ELSZÁMOLÁSI IDŐSZAK

**Mi az „Elszámolási időszak”?** (részletek: Mt. 98.§)

Az elszámolási időszakot meg kell különböztetni a munkaidőkerettől. Az elszámolási időszak az egyenlőtlen munkaidő-beosztás másik módja. A kettő közötti különbség a következőképp foglalható össze: míg munkaidőkeret esetén a teljesítendő munkaidő és a munkaidő beosztásának, ledolgozásának időszaka megegyezik, az elszámolási időszak esetében ezek semmiképp nem eshetnek egybe, mert az elszámolási időszak a heti munkaidő ledolgoztatására szolgáló hosszabb időegység.

Míg az egyes munkaidőkeretek egymást követik, és a munkavállalóra mindig csak egy munkaidőkeret lehet az irányadó, addig az elszámolási időszakok egymásra épülnek, egymással párhuzamosan telnek (minden egyes heti munkaidő ledolgozására új elszámolási időszak kezdődik).





### *Az érthetőség kedvéért egy példa:*

Január 1-én kezdődő 16 hetes munkaidőkeret esetén a január 1-7. közötti hétre eső munkaidőt (heti 40 órát) a többi 15 hétre eső munkaidővel együtt kell ledolgoztatni a 16. hét végéig.

16 hét hosszú elszámolási időszak esetén viszont csak a január 1-7 közé eső 40 órát kell ledolgoztatni a 16. hét végéig.

Emellett a január 8 és 14. közötti 40 órát már január 8-ától kezdődően megállapított 16. hét végéig kell ledolgoztatni (második elszámolási időszak). Január 15-én pedig indul a harmadik elszámolási időszak és így tovább.

**FIGYELEM!** Az elszámolási időszak kezdetének és befejezésének időpontját a munkáltató köteles közölni Veled. Az elszámolási időszakok hetente kezdődnek, egymással párhuzamosan folynak, és hetente járnak le. A lejáratkor mindig csak az adott elszámolási időszakhoz tartozó 40 óra tekintetében kell megállapítani, hogy annak ledolgozása megtörtént-e.

## II.3. MUNKAI DŐ-BEOSZTÁS

### **Mi az a munkaidő-beosztás?** (részletek: Mt. 96.§)

Munkádat naponta a munkaidő-beosztásod alapján kell végezned, amelyet **a munkáltatód (a munkáltatói jogokkal felruházott személy, vagy a közvetlen munkahelyi vezető) készít el** a kollektív szerződés szabályai szerint, ennek hiányában az általa meghatározott munkarend alapján. A **munkarend** főszabályként **kötött**, tehát a munkaidő-beosztás joga kizárólag a munkáltatót illeti meg. A kötött munkarend lehet általános, vagy általánostól eltérő.

### **Mikor kell közölni a munkaidő-beosztást?** (részletek: Mt. 97.§)

A munkáltatódnak a munkaidő-beosztásod **legalább 7 nappal korábban és legalább 1 hétre írásban** vagy a **helyben szokásos módon** (pl. faliújságon) közölnie kell! Ha a munkáltatód nem közli ezt az előírt időpontban, az utolsó időszak munkaidő-beosztása érvényes.

**FIGYELEM!** 2012. július 1-ét követően a munkáltató az adott napra szóló munkaidő-beosztásod **4 nappal korábban módosíthatja**, ha gazdálkodásában vagy működésében a munkaidő-beosztás elkészítésekor még előre nem látható körülmény (például áramszünet) merül fel. Ennek során munkanapot pihenőnappal cserélhet fel, az adott napra elrendelt munkaidőnél hosszabb vagy rövidebb időt határozhat meg úgy, hogy az nem eredményez rendkívüli munkavégzést.

**Mire kell ügyelni a munkaidő-beosztás meghatározása során?**  
(részletek: Mt. 99.§)

- **a napi munkaidőd a 12 órát, heti munkaidőd – a munkaidőkeret átlagában - a 48 órát nem haladhatja meg,**
- munkaidőkeret alkalmazásánál **a heti munkaidő mértékét a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni; a napi 12 óra nem léphető túl!**
- **egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál – ha a munkanapokon a munkaidő nem azonos mértékű – a napi munkaidőd nem lehet 4 óránál kevesebb és 12 óránál több!**
- **egyenlőtlen munkaidő-beosztást a munkáltató munkaidőkeret és elszámolási időszak alkalmazása esetén alkalmazhat!**
- **osztott munkaidőt csak a felek megállapodása alapján lehet előírni!**
- **ha készenléti jellegű munkakörben dolgozol, a napi munkaidőd a 24 órát, a heti munkaidőd a 72 órát nem haladhatja meg.**
- **egészségkárosító kockázatnak kitett munkavállalók napi munkaideje az éjszakai munkavégzés során nem haladhatja meg a 8 órát!**

**FIGYELEM!** Nőket terhességük megállapításától gyermekük három éves koráig és a gyermeküket egyedül nevelő férfiak gyermekük három éves koráig **egyenlőtlen munkaidő-beosztással és osztott munkaidőben csak hozzájárulásukkal lehet foglalkoztatni; éjszakai munkára pedig egyáltalán nem oszthatók be!**

## II.4. PIHENŐNAP, PIHENŐIDŐ

### Mi a pihenőnap?

- a naptári nap **0 – 24 óráig tartó időszaka,**
- többműszakos munkarendben, továbbá megszakítás nélküli munkarendben dolgozol, **a következő műszak megkezdését megelőző huszonnégy óra.** A főszabály **az, hogy** hetenként két pihenőnap illet meg!



**FIGYELEM! HAT NAP MUNKAVÉGZÉST KÖVETŐEN EGY PIHENŐNAP KIADÁSA KÖTELEZŐ!** Kivéve: megszakítás nélküli, illetve többműszakos idényjellegű tevékenység keretében. (részletek: Mt. 105.§)

### El lehet térni e főszabálytól, a heti két pihenőnaptól?

**Igen,** ha a munkáltatód **munkaidőkeretben** foglalkoztat. Ilyenkor a pihenőnapok helyett hetenként **legalább negyvennyolc órát kitevő,** megszakítás nélküli **pihenőidő** is biztosítható, amelybe havonta legalább egy vasárnapnak bele kell esnie.

### Mi a napi pihenőidő? (részletek: Mt. 104.§)

A napi munkád befejezése és a másnapi munkakezdésed között **legalább 11 óra (fiatal munkavállaló esetén legalább 12 óra tartamú) egybefüggő pihenőidőt** kell biztosítani.

Ennél kevesebb, de **legalább 8 óra pihenőidőt** kell biztosítani:

- **osztott munkaidőben,**
- **megszakítás nélküli, illetve többműszakos,**
- **idényjellegű tevékenység keretében, valamint**
- **a készenléti jellegű munkakörben**

Készenlétet követően nem illet meg pihenőidő, ha a készenlét ideje alatt munkát nem végeztél.

## II.5. MUNKAKÖZI SZÜNET

### Mennyi a munkaközi szünet tartama?

(részletek: Mt.103.§)

Ha a napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartalma:

- a 6 órát meghaladja **20 perc**, melyet munkáltatónak egyben kell kiadnia.
- 2012. július 1-től, ha a 9 órát meghaladja, **ezen túl további 25 perc** munkaközi szünetet kell biztosítani. A felek megállapodása vagy a kollektív szerződés maximum 60 perc munkaközi szünetet biztosíthat.



**FIGYELEM!** A munkaközi szünet célja a munkavállaló pihenése, regenerációja, ezért nem lehet azt a munkavégzés kezdetén kiadni! A munkaközi szünetet úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló a munkavégzését megszakíthassa, és a munkavégzés helyét elhagyhassa. A munkaközi szünet kiadását nem kell nyilvántartani, de szükség esetén a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy a munkaközi szünetet a törvénynek megfelelően kiadta.

## II.6. SZABADSÁG

### Mennyi szabadság jár? (részletek: Mt. 115-116.§)

Naptári évenként – 2012. július 1-ét követően a munkában töltött idő alapján- meghatározott mértékű alapszabadság és pótszabadság illet meg. Szabadság kiadásának joga és kötelessége a munkáltatóé. A szabadság kiadásának (igénybevételének) időpontját a munkáltató a munkavállaló meghallgatását követően állapítja meg, amit a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölnie kell! Az alapszabadság mértéke **20 munkanap**.

A pótszabadság abban az évben illet meg először, amelyben, a meghatározott életkort betöltöd.

1. huszonötödik életévedtől	1	
2. huszonnyolcadik életévedtől		2
3. harmincegyedik életévedtől		3
4. harmincharmadik életévedtől	4	
5. harmincötödik életévedtől		5
6. harminchetedik életévedtől		6
7. harminckilencedik életévedtől		7
8. negyvenegyedik életévedtől		8
9. negyvenharmadik életévedtől		9
10. negyvenötödik életévedtől	10	

**munkanap pótszabadság jár.**

**Milyen pótszabadság illehet még?** (részletek: Mt. 118-120.§)

- **fiatal munkavállalónak** (18 éven aluli): **évente 5 munkanap,**
- **16 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülőknek**
  - egy gyermek után **2 munkanap,** két gyermek után **4 munkanap,** kettőnél több gyermek után összesen **7 munkanap pótszabadság, míg**
  - 2012. július 1-től a fogyatékos gyermek után még **2 munkanap pótszabadság jár,**
- az **apának** gyermeke születése esetén **5 munkanap,** **ikergyermek** esetén **7 munkanap pótszabadság jár,**
- **föld alatt állandó jelleggel** vagy **ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen** naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak **5 munkanap** pótszabadság jár,
- az **50%-ban egészségkárosodott személynek** (nemcsak a vak munkavállalónak) **5 munkanap,** illetve az **egészségre ártalmas munkahelyen** legalább 3 órát dolgozó **munkavállalónak** **évenként 5 munkanap** pótszabadság jár.

**FIGYELEM!** A gyermek után járó pótszabadság 2012. január 1-től mindkét szülőt külön-külön megilleti. Nem szükséges tehát arról nyilatkozniuk, hogy melyikük vállal nagyobb szerepet a gyermek nevelésében, gondozásában. A többféle pótszabadság egymás mellett is megilleti a munkavállalót.

**Mi minősül munkában töltött időnek?** (részletek: Mt. 115.§ (2) bek.)

A tényleges munkavégzésen kívül munkában töltött időnek minősül, azaz szabadságra vagy jogosult a következő időtartamokra:

- munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzés alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja,
- naptári évenként a 30 napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- az önkéntes katonai szolgálat teljesítésének 3 hónapot meg nem haladó tartama.

**FIGYELEM!** 2012. július 1. után a szabadságra való jogosultság megállapításánál figyelmen kívül kell hagyni a keresőképtelenséget, ha annak tartama egy naptári évben meghaladja a 30 napot (az egyes keresőképtelenségek tartamát össze kell számítani). Azaz nem jár szabadság arra az időtartamra, amikor 30 napnál többet vagy táppénzen! (részletek: Mt. 115.§)

**Mennyi szabadság jár, ha év közben kezdesz dolgozni, vagy munkaviszonyod év közben szűnik meg?** (részletek: Mt. 121.§)

Ha munkaviszonyod év közben kezdődik, vagy szűnik meg, számodra a szabadság időarányos része jár! A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít!



### **Az érthetőség kedvéért egy példa:**

*Ha 23 évesen, 2012 júliusában munkát vállalsz, akkor az év végéig a 20 nap szabadság időarányos részére leszel jogosult, azaz a 2012. évre járó 20 munkanap szabadságot el kell osztani 12-vel, majd pedig meg kell szoroznia ledolgozott hónapok számával, azaz 6 hónappal.  $20 : 12 \times 6 = 9,99$ , azaz 10 munkanap.*

### **Mikor és hogyan kell kiadni a szabadságot?**

(részletek: Mt. 122-125.§)

**Naptári évenként 7 munkanap szabadságot a munkáltató legfeljebb két részletben a kérésednek megfelelő időpontban köteles kiadni.** Erre vonatkozó igényed a szabadság kezdete előtt **15 nappal jelezned kell!**

Viszont a munkáltatód **határozza meg, hogy a fennmaradó részt mikor adja ki** természetesen a kettőtök közötti egyeztetés, illetve az év elején kialakított „szabadságolási ütemterv” alapján. Eltérő megállapodás hiányában a fennmaradó részt úgy kell kiadni, hogy tartama legalább **14 összefüggő naptári napot** elérjen! (Az eltérő megállapodás ráutaló magatartással is létrejöhet.)

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től megszűnik az a lehetőség, hogy különleges esetben (pl. különös méltánylást érdemlő családi ok) évenként 3 munkanapot aznapi bejelentéssel kivegyél! Ilyen esetben (nem szabadságként) díjazás nélküli jogszerű távollétre kerülhet sor.

### **Át lehet-e vinni a következő évre szabadságot?** (részletek: Mt. 123.§)

A szabadságot esedékességének évében, céljával, rendeltetésével összhangban a munkavégzés megszakításával, természetben kell kiadni, azt – a munkaviszony megszüntetésének esetét kivéve – pénzben megváltani nem lehet.

Szabadságot a következő évre átvinni csak akkor lehet, ha:

- munkaviszonyod október 1-én vagy azt követően kezdődött, illetve ha
- kollektív szerződés lehetővé teszi, hogy szabadságot egynegyedét a munkáltató a következő évben adja ki.

**Ezekben az esetekben a munkáltató a szabadságot az esedékesség évét követő március 31-ig köteles kiadni számodra.**

**FIGYELEM!** 2012. július 1-e után lehetővé válik az is, hogy a munkáltató a munkavállalóval abban állapodjon meg, hogy az alap- és az életkor szerinti pótszabadsága egyharmadát nem március 31-ig, hanem az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki.

**Hogyan kell kiadni a szabadságot?** (részletek: Mt. 122.§)

- **Általános munkarend** esetén a munkaidő-beosztás szerinti **munkanapokra** kell kiadni!

- **A napi munkaidő mértékétől eltérő**, napi munkaidő-beosztás esetén, a munkavállalót a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra kell mentesíteni munkavégzési kötelezettsége alól, és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámmal kell elszámolni és nyilvántartani. Az általánostól eltérő munkarend esetén a szabadság kiadása a tényleges munkaidő-beosztáshoz igazodhat, így a munkavállalónak csak a beosztása szerinti munkanapokra kell szabadságot kiadni, vagy kivennie.

**Meg lehet-e pénzzel váltani a szabadsághoz való jogosultságot?**

(részletek: Mt.122.§ (5) bek.)

**Nem.** A szabadságot (a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve) **pénzben megváltani nem lehet!** A munkaviszony megszűnésekor a munkáltatónak az arányos szabadságot, ha nem tudta kiadni, pénzben távolléti díjjal kell megváltania!

Ha több szabadságot vettél igénybe, mint amennyi járt volna, 2012 júliusa után a munkáltató az erre az időre kifizetett munkabért nem követelheti vissza.

**Mire vagy jogosult betegség idején?** (részletek: Mt. 126.§)

Betegség miatti keresőképtelenség időtartamára **betegszabadságot** vehetsz igénybe, de csak akkor, ha kezelőorvosod ezt igazolja és betegállományba vesz.

Naptári évenként 15 munkanap betegszabadságot vehetsz igénybe. Év közben kezdődő munkaviszony esetén a betegszabadság tartamát



időarányosan kell megállapítani. A betegszabadság idejére továbbra is a **távolléti díj 70%-a jár.**

Ha betegséged tovább tart, a betegszabadság lejártát követően a keresőképtelenség időtartamára - legfeljebb 1 évre - táppénzre vagy jogosult.

**FIGYELEM! MÍG A BETEGSZABADSÁG MUNKANAPOKRA, A TÁPPÉNZ MINDEN NAPTÁRI NAPRA JÁR!**

### III. MUNKABÉR

A törvény – hasonlóan a korábbi szabályozáshoz – a munkabér fogalmát nem definiálja.

A gyakorlat szerint munkabérnek kell tekinteni minden - a munkavégzés ellenszolgáltatásaként, illetve a munkával nem töltött időre - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkaszerződés alapján járó díjazást. A munkabért – a külföldi munkavégzést kivéve - **forintban kell meghatározni.**

A munkáltató a munkabért **időbérként vagy teljesítménybérként**, illetve a kettő összekapcsolásával is megállapíthatja.

Munkaviszonyod alapján a munkáltatótól munkabér jár, az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. (részletek: 136-138.§)

**Mi az alpbér?** (részletek: Mt.136.§)

Az alpbér nem más, mint a felek által – az érvényes jogszabályok és a kollektív szerződés figyelembevételével – meghatározott alapdíjazás. Az alpbért **időbérben** (óra vagy havibérként) kell megállapítani.

Felek alpbérként legalább a **kötelező legkisebb munkabért** (minimálbér) kötelesek meghatározni.

Kizárólag teljesítménybért alkalmazni csak munkaszerződésben foglalt megállapodás alapján lehet. Kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az a munkaszerződésben meghatározott alpbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező, melyet a munkáltató abban az esetben is köteles kifizetni

Neked, ha a teljesítménykövetelmény nem teljesült (Mt. 138.§ (6) bekezdés)

Amennyiben a munkaszerződés az alapbért, mint szükséges tartalmi elemet nem állapítja meg, a megállapodás nem minősülhet munkaszerződésnek.

### **Mi nem minősül munkabérnek?**

Nem minősül munkabérnek a szociális vagy béren kívüli juttatás, a természetbeni juttatás, a kártérítés, a végkielégítés és a költségtérítés.

### **Mikor történik a munkabér kifizetése?** (részletek: Mt.155.§)

A munkabéredet – eltérő megállapodás hiányában - **havonta utólag, a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kell kifizetni.** *Amennyiben a bérfizetési nap pihenőnapra vagy munkaszüneti napra esik, a munkabért legkésőbb, az ezt a napot megelőző munkanapon ki kell fizetni.*

**FIGYELEM!** 2012. július 1-ét követően a felek közötti megállapodás (munkaszerződés) vagy Kollektív szerződés e főszabálytól eltérhet! Ha viszont e főszabálytól se munkaszerződésed, se Kollektív szerződés nem tér el, és a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig munkáltatód nem fizeti ki a munkabéredet, munkáltatódnak késedelmi **kamatot** kell fizetnie!



### **Hogyan történik a munkabér kifizetése?** (részletek: Mt. 155-157.§)

A munkabér **kézpénzben** vagy a (a munkavállaló által megjelölt bankszámlára történő) **átutalással** fizethető ki.

**FIGYELEM!** A munkabért **főszabályként forintban** kell kifizetni, de 2012. július 1. után, **külföldi munkavégzés esetén** a munkabér kifizethető a felek megállapodása szerinti **devizában is!** (részletek: Mt.155.§)  
Tilos viszont a munkabért utalvány, vagy más fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló formában kifizetni. A természetbeni munkabérfizetés lehetősége megszűnt!

### **Kötelező a munkabérről havonta bérelszámolást (bérpapírt) adni?**

(részletek: Mt.155.§)

**Igen!** A munkabéred elszámolásáról a munkáltató 2012. július 1-ét követően is köteles lesz írásban tájékoztatni. Az írásbeli tájékoztatásnak a **tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig** meg kell történnie, de ettől munkaszerződésedben, illetve kollektív szerződésben el lehet térni. A kiadott bérpapírnak olyannak kell lennie, hogy abból az elszámolás helyességét (pl. rendkívüli munkavégzés, műszakpótlék, stb.) és a levonások (egészségügyi és nyugdíjjárulékot, egyéb levonást, stb.) jogcímét és összegét ellenőrizni tudd!

### **Mi az a minimálbér?** (részletek: Mt. 153.§)

A minimálbér az a **legkisebb munkabér**, amelynél kevesebb pénzt nem fizethet a munkáltatód, ha teljes munkaidőben, azaz napi 8 órában dolgozol. A minimálbér **összegét és hatályát a Kormány állapítja meg.**

**FIGYELEM!** A minimálbért naptári évenként felül kell vizsgálni!

### **Mennyi a minimálbér összege?**

**2012. január 1-től** a megállapított **minimálbér** (a napi 8 órás munkaidőre tekintettel megállapított) teljes munkaidő teljesítése, és

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> havibér alkalmazása esetén | <b>93 000,- forint,</b> |
| <input type="checkbox"/> hetibér alkalmazása esetén | <b>21 400,- forint,</b> |
| <input type="checkbox"/> napibér alkalmazása esetén | <b>4 280,- forint,</b>  |
| <input type="checkbox"/> órabér alkalmazása esetén  | <b>535,- forint.</b>    |

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től a Kormánynak lehetősége lesz arra, hogy munkavállalói csoportonként (szakmánként, képzettségi szintenként), vagy akár regionálisan eltérő minimálbért állapítson meg!

### Mi az a garantált bérminimum?

A garantált bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget, vagy szakképzettséget igénylő munkakörben fizetendő **legalacsonyabb munkabér.**



**FIGYELEM!** Ha a munkakör nem igényel ilyen végzettséget, akkor sem kell garantált bérminimumot fizetni, ha a munkavállalónak magasabb iskolai végzettsége van!

### A garantált bérminimum 2012. január 1-től:

- havibér alkalmazása esetén **108 000,- forint,**
- hetibér alkalmazása esetén **24 850,- forint,**
- napibér alkalmazása esetén **4 970,- forint,**
- órabér alkalmazása esetén **621,- forint.**

**TIPP!** Soha ne fogadj el olyan megoldást szakképzettséget igénylő munkakörben, hogy a munkáltató minimálbérrre bejelent, és az azon felüli részt közvetlenül a zsebedbe adja! Ez nemcsak törvénytelen és jogellenes, de Rád nézve is súlyos hátránnyal jár!

### Minimálbér és garantált bérminimum összehasonlítása 2012-ben (forint)

	Havi összeg	Heti összeg	Napi összeg	Órabér összeg
<b>Minimálbér</b>	93.000	21.400	4.280	535
<b>Garantált bérminimum</b>	108.000	24.850	4.970	621

## **Mi az a bérpótlék?** (részletek: Mt. 139.§)

A bérpótlék nem más, mint az alapbéren felüli olyan **többszörös bér**, melynek kifizetésével a munkáltató a sajátos munkavégzési körülményeidet (például, hogy délután, éjszaka vagy éppen vasárnap kell munkát végezned) vagy az adott munkakörhöz kötődő különleges képességeidet (pl. beszélsz nyelveket és azokat munkád során használnod kell) kompenzálja. Ilyenek a műszakpótlék, vasárnapi munkavégzés bérpótléka, túlóra pótlék (rendkívüli munkavégzés bérpótléka), a készenléti, ügyeleti díjak és pótlékok, de ide sorolható a nyelvpótlék is.

A bérpótlék számítási alapja a munkaszerződésben meghatározott alapbéred, havi alapbér alkalmazása esetén az egy órára eső alapbér. A bérpótlék számítási alapjára vonatkozó szabály eltérést engedő, tehát ettől a munkaszerződésed és a kollektív szerződés is eltérhet. (ez lehet akár alacsonyabb összeg is pótlék alapként!)



### **Az érthetőség kedvéért a bérpótlék meghatározására egy példa:**

*Ha 93.960 forint a havi alapbéred, akkor az egy órára eső alapbér összegét úgy tudod kiszámolni, hogy a 93.960 forintot elosztod 174-el (havi munkaórát törvényi átlagszámával).*

$$94.000:174= 540.$$

*Ekkor 540,- forint az egy órára eső bérpótlék alapja.*

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től megszűnik a délutáni (15%-os) és az éjszakai (30%-os) műszakpótlék közötti megkülönböztetés és a műszakpótlék mértéke egységesen 30% lesz!



## Melyek a leggyakoribb bérpótlékok és mennyi a mértékük?

A LEGGYAKORIBB BÉRPÓTLÉKOK:	A BÉRPÓTLÉK MÉRTÉKE
műszakpótlék	30%
éjszakai bérpótlék	15%
vasárnapi bérpótlék	50%
rendkívüli munkavégzés pótléka	50%
pihenőnapos pótlék	100% vagy 50% + másik P-nap
munkaszüneti napi pótlék	100%

### Ki jogosult műszakpótlékra? (részletek: Mt.141.§)

Műszakpótlékra 2012. július 1-ét követően az a munkavállaló lesz jogosult, akit:

- több műszakban** foglalkoztatnak,
- napi munkaidejének kezdete rendszeresen változik**, valamint
- 18.00 és 06.00 között** végez munkát.

**FIGYELEM!** Ha a munkavégzés csak részben esik 18.00 és 06.00 óra közé, a pótlék arányosan illet meg.

### Mennyi a műszakpótlék mértéke? (részletek: Mt. 141.§)

A műszakpótlék mértéke egységesen **30%**.

### Ki jogosult éjszakai pótlékra? (részletek: Mt. 142.§)

**Az a munkavállaló, aki műszakpótlékra nem jogosult, de 22.00 és 06.00 óra között, legalább 1 óra időtartamban munkát végez, éjszakai pótlékra jogosult.**

### Mennyi az éjszakai pótlék mértéke? (részletek: Mt. 140.§)

Az éjszakai pótlék mértéke **15%**.

### III.1. VASÁRNAPI MUNKAVÉGZÉS ÉS VASÁRNAPI PÓTLÉK

**Lehet-e vasárnap munkát végezni?** (részletek: Mt.101.§)

**Igen.** 2012. július 1-től a törvény pontosan megmondja, rögzíti, hogy munkáltatód mikor rendelhet el vasárnapi napra munkavégzést.

Vasárnapra rendes munkaidő munkavégzés csak a következő esetekben rendelhető el:

- rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- részmunkaidőben, ha kizárólag szombat és vasárnap kell munkát végezned,
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás (pl.: call center) nyújtásakor, ha a szolgáltatás jellegéből eredően a munkavégzés e napon is szükséges,
- külföldön történő munkavégzés során foglalkoztatott munkavállalók számára,
- élelmiszer-kiskereskedelem, azt kiegészítő, valamint a turisztikai kereskedelem munkavállalói számára.

**Mennyi a vasárnapi bérpótlék mértéke?** (részletek: Mt.140.§)

Vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés esetén, a rendes munkabéren felül **50% bérpótlék (vasárnapi bérpótlék) illet meg.**

**Mikor nem vagy jogosult vasárnapi pótléokra?**

Nem vagy jogosult vasárnapi pótléokra, ha

- **Idényjellegű** munkát végzel, vagy ha
- **rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál,** illetve munkakörben (pl.: kórház),
- **megszakítás nélküli munkarendben** dolgozol, illetve

- ha **részmunkaidős** vagy és a munkáltatóval kötött megállapodás szerint rendes munkaidőben és kizárólag szombaton és vasárnap dolgozol.

### III.2. A RENDKÍVÜLI MUNKAVÉGZÉS

**Mi minősül túlmunkának (rendkívüli munkavégzésnek)?** (részletek: Mt. 143.§)

Rendkívüli munkavégzésnek kell tekinteni

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a **munkaidőkereten felüli**
- elszámolási időszak alkalmazása esetén, az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- a **készenlét** és az **ügyelet idejében**, ha ez alatt munkavégzést rendelnek el.

Nem minősül túlmunkának, ha a munkáltatóddal történő megegyezés alapján (pl. valamilyen fontos okból) nem végzel munkát és ezt az időt később ledolgozod (ez az igazi „lecsúsztatás”).

**Melyek a rendkívüli munka elrendelésének korlátai?** (részletek: Mt. 107-108.§ és Mt. 6.§)

Túlóra elrendelése esetén a törvény előírja a felek **együttműködési kötelezettségét**. Ez azt jelenti, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelése során a munkáltatónak jóhiszeműen és tisztességesen kell eljárnia, figyelemmel kell lennie a munkavállaló érdekeire, azaz elrendelésével nem okozhat a munkavállalónak indokolatlan hátrányt, aránytalan sérelmet.

Azt kell tehát összevetni, hogy munkáltatói érdeket szolgál az intézkedés, és annak következményeként a munkavállaló oldalán milyen sérelem keletkezik vagy keletkezhetsz.

Rendkívüli munkavégzést korlátozás nélkül **lehet elrendelni**, ha a **rendkívüli munkavégzést baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása teszi szükségessé.**



### Nem rendelhető el rendkívüli munkaidő:

- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek 3 éves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermeke 3 éves koráig,
- egészségkárosító kockázat fennállásakor, valamint
- a fiatal munkavállaló számára.

### Mennyi túlmunka (rendkívüli munka) rendelhető el?

(részletek: Mt.109.§)

Naptári évenként **250** túlmunka rendelhető el, ha napi 8 órában (azaz teljes munkaidőben) dolgozol! **Kollektív szerződésben maximum 300 óra rendkívüli munkavégzés írható elő.**

**FIGYELEM!** Az elrendelhető **rendkívüli munka** időtartama **arányosan csökken**, ha:

- munkaviszonyod év közben kezdődött, illetve
- határozott időre vagy
- részmunkaidőre jött létre.

### Mennyi a rendkívüli munkavégzés pótléka? (részletek: Mt.143.§)

Munkaidő-beosztásodtól eltérő, vagy munkaidőkereten felül végzett munka esetén **50% bérpótlék** illet meg.

### Mit kell fizetni a munkáltatónak, ha pihenőnapodon munkát rendel?

Heti pihenőnapon elrendelt rendkívüli munkavégzés esetén:

- **munkabéred + 100% pótlék, vagy**
- **munkabéred + 50% pótlék + másik pihenőnap jár!**

E tekintetben a döntés joga a munkáltatódé, ha nincs más megállapodás közöttetek vagy a kollektív szerződésben!

**FIGYELEM!** Néhány munkáltatónál elterjedt az a gyakorlat, hogy heti pihenőnapon végzett munka esetén a túlmunkában eltöltött időt a munkavállaló egyszerűen "lecsúsztatja", és a túlmunkájáért járó rendes munkabérét a munkáltató nem fizeti ki. Mindez jogellenes, hiszen a **szabadidő nem a munkabér helyett, hanem a munkabéren felül, az 50% bérpótlék helyett jár!**

A szabadidőt (a másik pihenőnapot) legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónapban, munkaidőkeret alkalmazása esetén legkésőbb az adott munkaidőkeret végéig kell kiadni.

*Az érthetőség kedvéért egy példa:*

*Ha heti pihenőnapodon, vasárnap a munkáltató rendkívüli munkavégzést rendel el, ki kell fizetnie:*

- munkabéredet (napi ledolgozott munkaidő alapján, órában számolva),
- 100% pótlékot, vagy 50% pótlékot és akkor egy másik pihenőnapot is kapsz cserébe.



### **III.3. MUNKASZÜNETI NAPON TÖRTÉNŐ MUNKAVÉGZÉS**

**Melyek a munkaszüneti napok?** (részletek: Mt. 102.§)

Munkaszüneti nap: **január 1. - március 15. – húsvéthétfő - május 1. – pünkösdhétfő - augusztus 20. - október 23. - november 1. és december 25-26.**

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, csak az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változását szabályozhatja évente kiadott rendeletében. Ezt a tárgyévet megelőző év október 31-ig ki kell hirdetni!

**Lehet-e munkaszüneti napon munkát végezni?** (részletek: Mt. 102.§)

**Igen, ha:**

- rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy ilyen munkakörben,

- idényjellegű, vagy
- megszakítás nélküli munkarendben dolgozol, vagy
- a munkavégzésre társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtása érdekében kerül sor, illetve
- ha a munkavégzés külföldön történik.

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napokon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, így pl. húsvét- és pünkösdvasárnap, vagy más vasárnapra eső munkaszüneti nap.

### **Mire vagy jogosult, ha munkaszüneti napon végzel munkát?**

Ekkor meg kell kapnod:

- **munkaszüneti napra járó munkabér, illetve teljesítménybéres munkavállalónál napi távolléti díj,**
- **munkaszüneti napra járó bérpótlék, melynek mértéke 100%.**

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót az aznapi munkabéren felül 100% bérpótlék illeti meg! Ez a bérpótlék húsvét- és pünkösdvasárnapi, vagy ha más munkaszüneti nap is vasárnapra esik, akkor az ezen a napon történő munkavégzés esetén is jár!

#### **Az érthetőség kedvéért egy példa:**

*Gyakran előfordul, pl. a mezőgazdaságban, hogy a munkavállalók a jó időnek köszönhetően pünkösdhétfőn, rendes munkaidőben dolgoznak. **Ekkor jogosultak:***

- munkabérükre (a teljesített órabérre, vagy távolléti díjra), valamint*
- 100% bérpótlékra.*



### III.4. ÁLLÁSIDŐRE JÁRÓ MUNKABÉR

**Mi az állásidő?** (részletek: Mt. 146.§)

Állásidő, azaz időszak, amikor a **munkáltató oldalán felmerülő okból nem tudsz munkát végezni**. Állásidőre **alapbéred** illeti meg!

Ezen felül bérpótlék akkor jár, ha munkaidő-beosztásod szerint pótlékra (műszakpótlékra, vagy vasárnapi pótlékra) lettél volna jogosult.

**FIGYELEM! 2012. július 1-től nem minősül állásidőnek és a munkáltatónak nincs bérfizetési kötelezettsége, ha a munkavégzés valamilyen külső és elháríthatatlan ok következtében marad el (például a szállítmány elakadt a hóban). Csak olyan a munkáltató működését vagy gazdálkodását akadályozó külső körülmény jöhet számításba, amelynek elhárítására a munkáltatónak nincs lehetősége.**

### III.5. MUNKAVÉGZÉS HIÁNYÁBAN JÁRÓ MUNKABÉR

**Mennyi munkabér illet meg munkavégzés hiányában?**

(részletek: Mt.146.§)

Munkavégzés hiányában **távolléti díjra** leszel jogosult. Így **távolléti díj illet meg:**

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálat tartamára,
- a szoptató anyát a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára a kilencedik hónap végéig,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatásának idejére, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- a bírósági vagy hatósági eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, feltéve hogy tanúként hallgatnak meg,
- ha a munkáltató kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt mentesít a munkavégzés alól.

## Mi a különbség az átlagkeret és a távolléti díj között?

Az **átlagkereset** = az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabér átlaga (2012. július 1 utáni esetekben nem alkalmazható).

A **távolléti díj** = a személyi alapbér, rendszeres bérpótlék, valamint túlórapótlék együttes összegének a távollét idejére számított időarányos átlaga. A távolléti díj megállapítása során az alapbéreden kívül csak korlátozottan kell számításba venni az irányadó időszakban – azaz az utolsó 6 naptári hónapban - kifizetett teljesítménybért és bérpótlékot.

**FIGYELEM!** 2012. július 1 után a bérpótlékok közül a műszak- és éjszakai pótlékot csak akkor kell beszámítani a távolléti díjba, ha az irányadó időszak során a beosztás szerinti munkaidő legalább 30 %-ban pótlékra jogosító időszakban (18.00-06.00 óra között) végeztél munkát.

## IV. KÁRTÉRÍTÉS

A munkavállaló felelős a munkaviszonyból származó kötelezettsége megsértésével a munkáltatónak okozott kárért (például, ha pontatlan munkavégzésével kárt okoz, vagy ha a munkavédelmi szabályok be nem tartásával munkaeszközét tönkreteszi). (részletek: Mt.166.§)

### Kinek kell bizonyítania a kár bekövetkeztét?

A kár bekövetkeztét a munkáltatónak kell bizonyítania. A munkavállaló kártérítési felelőssége csak akkor állapítható meg, ha:

- a munkáltatót **kár** érte,
- a kárt a **munkavállaló okozta** (vagyis **okozati összefüggés** van a munkavállaló magatartása, mulasztása és a kár között) és
- a munkavállaló a kárt **felróhatóan** okozta, azaz nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

## IV.1. A KÁRTÉRÍTÉS MÉRTÉKE

**Mekkora kártérítési felelősséged mértéke?** (részletek: Mt.179.§)

KÁRTÉRÍTÉS MÉRTÉKE			
	szándékos károkozás	súlyosan gondatlan károkozás	gondatlan károkozás
régi Mt.	teljes kár	átlagkereset <b>50%-a</b> (munkaszerződésben 150%-ra, kollektív szerződésben 600%-ra volt emelhető)	
új Mt.	teljes kár	teljes kár	<b>4 havi távolléti díj</b> (kollektív szerződésben 8 /nyolc/ hónapra emelhető)

A táblázatból kiolvasható, hogy 2012. július 1-től **szándékos** és súlyosan **gondatlan károkozásod** esetén a **teljes kárt** meg kell térítened, függetlenül anyagi helyzetedtől, szociális körülményeidtől!

**Gondatlan károkozás** esetén a megtérítendő kár mértéke egyhavi átlagkereseted 50%-ról a **távolléti díj négyeszeresére** emelkedik.

Ha a **kárt többen okozták** a kárösszeget a **vétkesség arányában** kell köztetek elosztani. Ha a vétkesség nem állapítható meg, a károkozó munkavállalók közrehatásuk arányában viselik a kárt, ha pedig ez sem egyértelmű, akkor egyenlő arányban.

## IV.2. LETÁRHIÁNY, LELTÁRFELELŐSSÉGI MEGÁLLAPODÁS

**Kötelezhet-e a munkáltatód a leltárhiány megfizetésére?** (részletek: Mt. 180-188.§)

Ha **leltárfelelősségi megállapodást kötöttél** és **munkáltatód teljesítette a törvény által előírt** következő **feltételeket**:

- a leltári készletet szabályszerűen átadta,
- Te és munkatársaid szabályszerűen átvettétek, továbbá
- a leltárhiány megállapítása is szabályszerűen megtörtént (leltározási rend szerint, a teljes leltári készletre kiterjedő leltárfelvétellel)

**Munkáltatód, akkor is megállapíthatja anyagi felelősséged, ha személy szerint nem Te okoztad a hiányt!**

Ez a felelősség valójában egy „csoportos felelősség”, hiszen aki **legalább a leltáridőszak felében** abban az üzletben dolgozott és aláírta a leltárfelelősségi megállapodást – feltéve, hogy a leltári készletet nem kezelte a leltárhiányért nem felelős munkavállaló, vagy ha igen, ehhez írásban hozzájárultatok, **fizetni köteles a „rá eső” hiányrészt** (de nem az egészet, csak felelősségének mértékéig, munkabérével arányosan).

**FIGYELEM!** A hiány teljes összegének megfizetésére csak akkor kötelezhet a munkáltató, ha egyszemélyes boltban, üzletben dolgozol vagy olyan munkahelyen pl. raktárban, ahol a leltárkészletet állandóan egyedül kezeled!

**Mennyi ideje van a munkáltatónak annak eldöntésére, hogy érvényesíti –e leltárhiány miatt kártérítési igényét Veled szemben?**

Munkáltatódnak a leltárfelevételtől számított **60 napon belül** el kell döntenie, hogy hiány esetén érvényesíti-e kártérítési igényét Veled szemben, azaz felszólít-e, hogy fizess.

Ha a hiány oka bűncselekmény (például lopás), a nyomozó hatóság, vagy bíróság jogerős határozatának közlését követő naptól számított 30 napon belül kell eldöntenie, hogy érvényesíti-e kártérítési igényét Veled szemben.

**Le lehet-e vonni a leltárhiányt a munkabérből?** (részletek: 188.§)

Munkabérből leltárhiányt levonni **nem lehet**, csak akkor, ha:

- kollektív szerződés meghatározta azt az összeget, amelyen belül a leltárhiány összegét le lehet vonni a munkabérből,
- az erre vonatkozó eljárási rendet is tartalmazza a kollektív szerződés.

**FIGYELEM!** Ha a felelősségedet megállapító munkáltatói döntéssel nem értesz egyet és perelni kívánod a munkáltatódat - a jogerős (másodfokú) bírósági döntésig a munkáltató intézkedése fel van függesztve – azaz, nem kezdheti meg a munkabérből való levonást.

## IV.3. MUNKAVÁLLALÓI BIZTOSÍTÉK

**Kérhet-e Tőled a munkáltató biztosítékot?** (részletek: Mt.189.§)

**Igen**, ha feladatod ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket veszel át, vagy részükre ilyet kifizetsz, átadsz, illetve, ha ilyen feladatok más személy általi teljesítésének az ellenőrzése a feladatod. A biztosíték nyújtására a munkaviszony során **egy alkalommal** kerülhet sor.

A biztosítékot pénzben kell nyújtani, **összege nem haladhatja meg a munkavállaló egy havi alapbérét**, s az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték kiegészítését.

A biztosíték kizárólag kártérítési igény kielégítésére használható fel. Összegét a munkáltató köteles - az átvétel napján, vagy az azt követő napon - banknál vagy hitelintézetnél elkülönített számlán elhelyezni.

A biztosítékot **akkor kell visszafizetni**, ha megszűnik a munkaviszonyod, vagy ha a munkaköröd megváltozik és az új munkakörödben már nem feladatod a pénz kezelése, kifizetése, értékek átvétele, átadása, illetve ezek ellenőrzése.

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től a munkáltatód fizetési felszólítással is érvényesítheti a minimálbér háromszorosát meg nem haladó igényét. Ha a követeléssel nem értesz egyet, **NEKED KELL** pert indítani a munkáltató ellen!

## V. ÉRDEKKÉPVISELET

### V.1. SZAKSZERVEZET

**Miért van szükség szakszervezetre?**

A szakszervezet feladata a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos **érdekeinek védelme** és **képviselése**. A Munka törvénykönyve szerint minden olyan érdekképviseleti szervezetet szakszervezetnek kell tekinteni, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása, megvédése.



A szakszervezet megalakulásához az szükséges, hogy megalakítását **elhatározzák** (önkéntesség), **alapszabályát megállapítsák, ügyintéző és képviselői szerveit megválasszák**. A szakszervezet létrejöttéhez ezen túlmenően még az is szükséges, hogy a **törvényszék nyilvántartásba vegye**. A megalakulástól a nyilvántartásba vételig, jogerős bírósági végzés hiányában a szakszervezet már folytathat tagtoborzást és kifejthet más, céljainak megfelelő tevékenységet, de még nem gyakorolhatja a Munka törvénykönyve által megfogalmazott jogosultságokat: nem köthet kollektív szerződést, nem állíthat jelölteket az üzemi tanács választáson. Munkájába, testületeinek megalakításába azok működtetésébe, se a munkáltatónak, se az állami szerveknek nincs beleszólási joga, **működése felett kizárólag az ügyészség gyakorolhat törvényességi felügyeletet**.

**FIGYELEM!** Nincs olyan jogszabályi előírás, mely szerint az alapító, illetőleg a későbbiek során belépő tagoknak azonos munkáltatónál kellene munkaviszonyban állni. Kevesebb adminisztrációs, pénzügyi és jogi teherrel jár, ha nem önálló szakszervezetet hozol létre, hanem belépsz egy meglévő ágazati szakszervezetbe és/ vagy annak egyik önálló munkahelyi alapszervezetét alakítod meg! (Ha az ágazati szakszervezet Alapszabálya ezt megengedi, munkahelyi szervezet már kis létszámmal is működtethető.)

**Melyek a szakszervezetek legfontosabb jogosítványai?** (részletek: 270-275.§)

1. **tájékoztatáshoz való jog** = tájékoztathatja a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről; valamint tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden olyan kérdésben, amely a munkavállalók munkaviszonyával összefüggő, gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos.
2. **konzultációhoz való jog** = konzultációt kezdeményezhet a munkáltató tervezett vagy már megtett intézkedésével kapcsolatban. A munkáltató ez elől nem zárkozhat el. (Lásd 2012.évi I. törvény Mt. 233.§(2)-(3) - 234.§(1) - 272.§(4)-(5).

3. **képviselési jog** = képviseli a munkavállalókat a munkáltatóval szemben. Meghatalmazás alapján képviselheti tagjait a bíróság, hatóság és más állami szervek előtt.
4. **szakszervezeti képviselő munkahelyre történő belépése** = a szakszervezet képviselője akkor is beléphet a munkáltatóhoz, ha a munkáltatónál nincs önálló szervezete, de a munkavállalók között vannak tagjai.
5. **kollektív szerződés kötésének joga** = a munkavállalók nevében akkor köthet kollektív szerződést (mely nem más, mint egy „munkahelyi alkotmány”), ha tagjaik száma eléri a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók létszámának 10%-át.
6. **tagdíjbeszedés joga** = jogosult a tagdíjat közvetlenül a részére történő megfizetés, vagy a munkáltató általi levonás és átutalás útján beszédni. A munkáltató a tagdíj levonásért, illetve a szakszervezeteknek történő átutalásért pénzt (ellenértéket) nem követelhet.
7. **szakszervezeti információk közzététele** = jogosult az általa szükségesnek tartott információkat, felhívásokat, a tevékenységével összefüggő tájékoztatókat a munkáltatónál szokásos vagy más elérhető módon a munkavállalók számára közzé tenni. Ennek szokásos formája a hirdetőtábla.
8. **helyiséghasználat** = jogosult a munkáltató helyiségeit a munkáltatóval kötött megállapodás alapján, rendeltetésszerűen, érdekképviselési tevékenység céljára használni.
9. **munkaidő-kedvezmény** = mértékét naptári évre, a január 1-i taglétszám alapján kell meghatározni.
10. **munkajogi védelem** = figyelemmel a 135. számú nemzetközi munkaügyi egyezményre (ILO), biztosítja a választott szakszervezeti tisztségviselő védelmét (az Mt. 273.§ szerint meghatározott létszámnak).

**FIGYELEM!** A konzultáció alatt - legalább 7 napig – a tervezett munkáltatói intézkedés nem hajtható végre! A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyezteti!

### **Mennyi munkaidő-kedvezmény illeti meg a szakszervezetet?**

(részletek: Mt. 274.§)

Minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló **2 szakszervezeti tag után havi 1 óra** munkaidő kedvezmény jár. A munkaidő-kedvezmény mértékét naptári évre kell meghatározni és – ha a felek eltérően nem állapodtak meg - legfeljebb **a naptári év végéig fel kell használni**. A kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. Az igénybevételt a szakszervezet legalább 5 nappal korábban - kivéve az előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet - köteles bejelenteni.

**FIGYELEM!** 2012. július 1-től a munkaidő-kedvezményből fel nem használt időtartamot pénzben megváltani nem lehet!

### **Mi jelent a munkajogi védelem?** (részletek: Mt. 273.§)

A **közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv** előzetes egyetértése szükséges a megválasztott szakszervezeti tisztségviselő (pl. bizalmi):

- munkaviszonyának felmondással **történő megszüntetéséhez**, valamint ahhoz, hogy
- a munkáltató átmenetileg a munkaszerződésétől eltérő **munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztassa**.

A közvetlen felsőbb szakszervezetnek **8 napon belül** közölnie kell - indoklással együtt - álláspontját a tervezett intézkedéssel kapcsolatban. E határidő elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha egyetértene a tervezett intézkedéssel.

### **Hány szakszervezeti képviselőnek biztosíthat a szakszervezet munkajogi védelmet?** (részletek: Mt. 273.§)

Ez attól függ, hogy az **önállónak minősülő telephelynek** a megelőző naptári évben mennyi volt az **átlagos statisztikai létszáma**.

A telephelyen a munkavállalók megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma (fő)	A szakszervezet által megjelölt, munkajogi védelemben részesülő képviselők száma	A szakszervezet legfelsőbb szerve által munkajogi védelemre jelölhető szakszervezeti képviselők száma	A munkajogi védelemben részesülő szakszervezeti képviselők maximális száma.
-500	1	1	2
500-1000	2	1	3
1001-2000	3	1	4
2001-4000	4	1	5
4001-	5	1	6

## V.2. ÜZEMI TANÁCS

### Miért van szükség üzemi tanácsra? (részletek: Mt. 255-269.§)

Az üzemi tanács (rövidített néven ŰT) biztosítja a munkavállalóknak a munkáltató vezetésében, a munkáltatói döntésekben való részvételét. Ennek érdekében a munkavállalók a munkáltatónál üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat választhatnak. Lehetőség van központi üzemi tanács, illetve vállalatcsoport szintű üzemi tanács alakítására, multinacionális vállalatoknál pedig úgynevezett európai üzemi tanács alakítására is.

**FIGYELEM!** Üzemi tanács létrehozatala továbbra sem kötelező, de ha a munkavállalók kezdeményezik a munkáltatónak ezt támogatnia kell!

### Mikor választható üzemi tanács? (részletek: Mt.237.§)

Ha a munkavállalók megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszáma:

- a **15 főt meghaladja**, üzemi megbízottat,
- az **50 főt meghaladja**, üzemi tanácsot választanak.

Választási jogosultsággal (aktív választójoggal) a munkáltatóval munkaviszonyban álló és adott telephelyen dolgozó munkavállalók rendelkeznek.

**Üzemi tanácstaggá** (üzemi megbízottá) az a munkavállaló választható (passzív választójog), aki:

- cselekvőképes,
- legalább **6 hónapja** a munkáltatóval munkaviszonyban áll, és
- adott telephelyen foglalkoztatják.

Nem választható üzemi tanácstagga, aki:

- a munkáltatói jogokat gyakorolja,
- vezető állású munkavállaló hozzátartozója,
- a választási bizottság tagja.

Az üzemi tanács tagság, társadalmi megbízatásban ellátott tisztség, amelyet alapvetően a napi munkavégzés kötelezettsége mellett kell gyakorolniuk.

Ha a munkavállalók létszáma legalább kétharmaddal – vagy 50 fő alá - csökken, az üzemi tanács automatikusan megszűnik.

Az üzemi tanácsok tagjai delegált képviselőikből központi üzemi tanácsot hozhatnak létre, melynek létszáma nem haladhatja meg a 15 főt.

**FIGYELEM!** Ha valaki munkáltatói jogok gyakorlójává válik, üzemi tanács tagsága azonnal megszűnik!

**Mi az a vállalat-csoport szintű üzemi tanács?** (részletek: Mt. 251.§)

A gazdasági társaságokról szóló törvény szerinti elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál úgynevezett vállalatcsoport-szintű üzemi tanács alakítható. Ebben az üzemi tanácsok és a központi üzemi tanácsok tagjai közül delegált képviselők vehetnek részt. Létszáma nem haladhatja meg a 15 főt.

**Kinek a feladata az üzemi tanács választás megszervezése?** (részletek: Mt. 240.§)

Az üzemi tanács (megbízott) választásával, így különösen annak előkészítésével kapcsolatos feladatokat a - legalább 3 főből álló - **választási bizottság** látja el. A választási bizottságot 60 nappal a választást megelőzően létre kell hozni.

Tagjait az üzemi tanács jelöli ki, vagy ha az adott helyen még nincs üzemi tanács, maguk a munkavállalók választják. A választási bizottság tagjai távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményben részesülnek.

### **Hány főből áll az ÜT?** (részletek: Mt. 237.§)

Az ÜT tagjainak száma a munkavállalók fél évre számított átlagos statisztikai létszámának függvénye:

<b>a munkavállalók fél évre számított átlagos létszáma (fő)</b>	<b>az Üzemi Tanács választható tagjainak száma</b>
<b>50-100</b>	<b>3</b>
<b>101-300</b>	<b>5</b>
<b>301-500</b>	<b>7</b>
<b>501-1000</b>	<b>9</b>
<b>1001-2000</b>	<b>11</b>
<b>2001-</b>	<b>13</b>

### **Hány évre szól az üzemi tanács megbízatása?** (részletek: Mt. 236.§ (3) bek.)

Az üzemi tanács mandátuma **5 évre szól**.

### **Megilleti-e munkaidő-kedvezmény az üzemi tanács tagjait?** (részletek: Mt. 260.§)

Az üzemi tanács elnökét havi munkaideje 15%-nak, tagját 10%-nak megfelelő munkaidő-kedvezmény illeti meg. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

### **Megilleti-e munkajogi védelem az ÜT tagjait?** (részletek: Mt. 260.§ (3) bek.)

**Csak az üzemi tanács elnökét** illeti meg munkajogi védelem, tagjait már nem.

Az üzemi tanács elnökének munkaviszonyát felmondással csak az üzemi tanács egyetértésével lehet megszüntetni vagy átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ha az üzemi tanács nem ért egyet a tervezett munkáltatói intézkedéssel, ezt 8 napon belül meg kell indokolnia.

Ennek elmulasztása esetén úgy kell tekinteni, mintha a tervezett intézkedéssel egyetértene.

Az üzemi tanács tagját csak az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályok szerint illeti meg munkajogi védelem. Vagyis, ha a munkáltatói intézkedés az üzemi tanácsi tevékenységével áll összefüggésben, a felmondás jogellenes, és az üzemi tanács tagját vissza kell helyezni eredeti munkakörébe.

### **Melyek az üzemi tanács jogosítványai?**(részletek: Mt. 262-265.§)

- 1. együttdöntési jog** = csak a jóléti célú pénzeszközök felhasználásával (az ilyen célú ingatlanok hasznosításával már nem) kapcsolatban van együttdöntési joga. Az egyes pénzeszközöket a munkáltató minősítheti jóléti célúvá, azaz erről 2011. július 1 után nem kollektív szerződés határoz.
- 2. véleményezési jog** = a munkáltató - ha az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti - köteles döntése előtt legalább 15 nappal kikérni az ŰT véleményét a következő munkáltatói intézkedések, szabályzatok tervezetéről:
  - **munkáltatói szabályzat** kiadása,
  - a munkáltató **átszervezése**, átalakítása,
  - **új technológia, program bevezetése**, meglévő korszerűsítése,
  - a munkavállalókra vonatkozó **személyes adatok kezelése és védelme**,
  - a **munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz** (pl. kamera) **alkalmazása**,
  - az **egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítását szolgáló**, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő **intézkedés (Ez korábban szakszervezeti jogkör volt)**,
  - **teljesítménykövetelmény bevezetése**, módosítása,
  - a **képzéssel összefüggő tervek**,
  - a foglalkozást elősegítő támogatások igénybevétele,
  - az **egészségkárosodást szenvedett**, vagy megváltozott munkaképességű **munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedéstervezet**,
  - a **munkarend** meghatározása,

- a munka díjazása elveinek meghatározása,
  - a munkáltató működésével összefüggő **környezetvédelmi intézkedés**,
  - az **egyenlő bánásmód követelményének megtartására** és az esélyegyenlőség biztosítására **irányuló intézkedés**,
  - a **családi élet és a munkatevékenységek összehangolása**.
- 3. tájékoztatáshoz való jog** = a munkáltató félévente köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:
- a gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről,
  - a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásáról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról,
  - a távmunkát végző munkavállalók, valamint a kölcsönzött munkavállalók számáról.
- 4. a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése** (mely korábban a szakszervezet joga volt).
- 5. tárgyaláshoz való jog**, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi,
- 6. felügyelőbizottságba munkavállalói képviselőket jelölni** a szakszervezet véleményének meghallgatását követően. (ha a munkavállalók létszáma a 200 főt meghaladja, a felügyelőbizottság tagjainak 1/3-át az üzemi tanács jelöli ki.)

**FIGYELEM!** A jogosítványokból jól látható, hogy az üzemi tanács nem érdekvédelmi szervezet, nincsenek érdekvédelmi jogosítványai (képviselési, konzultációs, sztrájk stb. jogok), ebből adódóan a szakszervezet szerepét nem képes pótolni.

### **Mi az üzemi megállapodás?** (részletek: Mt. 267.§)

Az üzemi megállapodás rendezheti a munkáltató és az üzemi tanács kapcsolatát, együttműködésének szabályait, mely csak határozott időre, legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának időtartamára köthető.

Az üzemi megállapodás nem térhet el a Munka Törvénykönyvének:

- az ÜT választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek viselésére vonatkozó szabályaitól,



- az üzemi tanács tagsággal kapcsolatos választhatósági és választási feltételektől,
- az üzemi tanács választásával kapcsolatos eljárási szabályoktól,
- az üzemi tanács, illetve tagja megbízatásának megszűnésére vonatkozó rendelkezésektől,
- az üzemi tanács működésének garanciális feltételeitől.

**FIGYELEM!** Az üzemi megállapodás szabályozhatja a munkavállaló és a munkáltató munkaviszonnyal kapcsolatos jogait és kötelezettségeit akkor, ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, illetve a munkáltató nem tartozik olyan kollektív szerződés hatálya alá, amelynek szerződéskötő fele.

### V.3. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

**Ki köthet kollektív szerződést?** (részletek: Mt. 276.§)  
Kollektív szerződést továbbra is csak a **munkáltató** (vagy munkáltatói érdekképviselői szervezet) és a **szakszervezet** (vagy szakszervezeti szövetség, ha utóbbinak legalább egy tagja rendelkezik az adott munkáltatónál tíz százalékos szervezettséggel) köthet.



Szakszervezeti oldalon szigorú feltétele van a kollektív szerződés kötési jogosultságnak: a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a **munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja.**

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak **együttesen jogosultak** a kollektív szerződést megkötni. Nincs lehetőség viszont arra, hogy a tíz százalékos küszöböt együttesen éri el, külön-külön kell a megfelelő szervezettséggel rendelkezniük. Ha a szakszervezet később - a kollektív szerződés megkötését követően - éri el a tíz százalékos szervezettséget, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson tanácskozási joggal részt venni.

Nem jogosult viszont a módosítást aláírni, sem felmondani a kollektív szerződést.

**FIGYELEM!** A törvényben már nem szerepel a reprezentativitás fogalma, a kollektív szerződéskötési jogosultság a jövőben nem függ az üzemi tanácsi választásokon elért eredménytől.

**Hány kollektív szerződés köthető egy munkáltatónál?** (részletek: Mt. 276.§ (4) bek.)

A munkáltatónál **egy kollektív szerződés** köthető, de egy munkáltatóra több (a munkahelyi mellett pl. több munkáltatóra vonatkozó, szakmai, területi, ágazati, alágazati, országos) kollektív szerződés is vonatkozhat. A kollektív szerződés kötésére irányuló tárgyalási ajánlatot egyik fél sem utasíthatja vissza.

**Mit szabályoz a kollektív szerződés?** (részletek: Mt. 277.§)

A kollektív szerződés továbbra is a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogokat vagy kötelezettségeket, illetve a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását szabályozhatja (célszerű itt megállapodni a szakszervezeti jogok gyakorlásának részleteiről).

A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a **törvény Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet** (a Második Rész a munkaviszony, a Harmadik Rész a munkaügyi kapcsolatok szabályait tartalmazza).

**A XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el**, azaz a Munkaügyi kapcsolatok c. Harmadik Rész Általános rendelkezések, valamint Az üzemi tanács c. fejezeteinek rendelkezései kögensek.

El lehet térni a szakszervezetekre vonatkozó szabályoktól, azonban az Mt. 271-272.§-ban foglaltak nem korlátozhatóak (e paragrafusok a diszkrimináció tilalmát, valamint a szakszervezeti jogokat tartalmazzák, a védettség, a munkaidő-kedvezmény és a munkáltató területére való belépés jogának kivételével).

**FIGYELEM!** Szembetűnő változás, hogy a kollektív szerződés **nem csak kedvező eltéréseket tartalmazhat, hanem mind pozitív, mind negatív irányba eltérhet a törvénytől!** Szinte minden egyes fejezet végén találunk az eltérő megállapodásra vonatkozó szabályokat, amelyek a konkrét paragrafusok vonatkozásában az eltérést kizárják vagy korlátozzák. Ha az adott paragrafusra ilyen nem vonatkozik, az adott kérdést a kollektív szerződés a munkavállaló (vagy a szakszervezet) javára és hátrányára is szabályozhatja.

### **A Munka Törvénykönyve mely rendelkezéseitől nem térhet el a Kollektív szerződés?**

**A kollektív szerződés a Munka Törvénykönyve következő szabályaitól nem térhet el:** (a teljesség igénye nélkül)

1. **munkaszerződésre** vonatkozó rendelkezésektől (írásbeliség, kötelező elemek),
2. **munkabér** kapcsán azon rendelkezéstől, hogy azt **csökkenteni nem lehet**, azért mert a munkavállaló a munkáltató hozzájárulásával harmadik személytől díjazásban részesült illetve, hogy
3. a **munkabért** - külföldi munkavégzést kivéve- **forintban kell kifizetni,**
4. attól, hogy az **alpbér minimálbérnél alacsonyabb nem lehet,**
5. a **bérpótlékra vonatkozó Mt. 139.§ (1) bekezdésétől (a számítási alapjára** vonatkozó rendelkezésektől már el lehet térni),
6. munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak munkaszerződés alapján lehet,
7. teljesítménybérre vonatkozó szabályoktól,
8. a munkabérből történő levonásra vonatkozó rendelkezésektől,
9. attól, hogy egyes esetekben (várandósság, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló) a munkavállaló hozzájárulása szükséges a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatáshoz,
10. a **hátrányos jogkövetkezményekre vonatkozó rendelkezésektől**
11. attól, hogy a **munkaszerződés módosítása csak közös megegyezéssel történhet,**
12. a **munkaviszony megszűnésére vonatkozó rendelkezésektől,**

13. a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó rendelkezésektől a *felmondási idő*, a *csoportos létszámcsökkentésre* vonatkozó szabályok, a *munkavállalói értékelésre*, valamint a *munkavállaló munkaviszonyának helyreállítására* vonatkozó rendelkezéseket kivéve,
14. attól a szabálytól, hogy a **szabadságot pénzben megváltani** a munkaviszony fennállása alatt **tilos**,



15. a **szülési szabadságra** vonatkozó szabályoktól,
16. a munkáltató nyilvántartási kötelezettségére vonatkozó szabályoktól,
17. a **munkaerő-kölcsönzés** tilalmával kapcsolatos szabályoktól.

## VI. ELÉVÜLÉS, HATÁRIDŐK

### Mi az elévülés?

Azaz időtartam, amely alatt érvényesítheted igényedet (követelésedet) a munkáltatóval szemben.

### Mennyi a munkajogi elévülési idő?

A munkajogviszonnyal kapcsolatos igény **3 év** (általános elévülési idő) alatt évül el, azaz az esedékességtől számított **3 éven belül** van jogod a munkáltatótól vagy a bíróságtól követelni elmaradt túlóráidat, ki nem fizetett bérédet!

A Munka Törvénykönyvében a napok naptári napokat jelentenek, ha munkanapról van szó, azt a törvény munkanapként jelöli (pl. a szabadságot munkanapokban kell számítani).

MT	TÉMA	HATÁRIDŐ
28.§ (4)	<b>A megállapodás megtámadása</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– a tévedés felismerésétől</li><li>– nem gyakorolható</li></ul>	30 nap 6 hónap elteltével
286.§	<b>Elévülési idő:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– munkaviszonnyal kapcsolatos igény</li><li>– bűncselekménnyel okozott kárért való felelősség elévülése</li><li>– akadályoztatás esetén az akadály elhárulásától</li></ul>	3 év 5 év, vagy ha az adott bűncselekmény elévülési deje hosszabb, az arra vonatkozó elévülési idő” 6 hónap
273.§	<b>A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmével</b> kapcsolatos felsőbb szakszervezeti szerv véleményének közlése írásban: <ul style="list-style-type: none"><li>– a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől</li></ul>	8 nap

MT	TÉMA	HATÁRIDŐ
44.§	<b>Munkaszerződés írásba foglalásának elmaradása</b> miatt érvénytelenségre a munkavállaló hivatkozhat a munkába állást követően	30 napon belül
46.§	A munkáltató a törvény által meghatározott témákról köteles a <b>munkavállalót tájékoztatni</b> , legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított	15 napon belül
71-75.§	<b>Csoportos létszámleépítés eljárási rendje:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a munkáltató tárgyalási kötelezettsége az üzemi tanáccsal</li> <li>– a tárgyalás megkezdését megelőzően el kell juttatni a törvény által felsorolt témákban az írásbeli tájékoztatót az üzemi tanácsnak,</li> <li>– létszámcsökkentés ütemezése</li> </ul> A munkáltató köteles tájékoztatni <ul style="list-style-type: none"> <li>– az állami foglalkoztatási szervet</li> <li>– a munkavállalót</li> </ul>	a megállapodás megkötéséig, legalább a tárgyalás megkezdését követő 15 napig legalább 7 nappal  30 napos időszakon belül a felmondás, azonnali hatályú felmondás közlése előtt legalább 30 nappal
78.§ (2)	<b>Azonnali hatályú felmondás közlése:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a kiváltó okról való tudomásszerzéstől számított</li> <li>– legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított,</li> <li>– bűncselekmény elkövetése esetén</li> </ul>	15 napon belül  1 éven belül  büntethetőség elévüléséig

MT	TÉMA	HATÁRIDŐ
97.§ (4)	<b>A munkaidő-beosztás közlése</b>	legalább 7 nappal korábban, legalább 1 hétre
122.§	<b>Szabadság kiadása:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni,</li> <li>– úgy kell kiadni, hogy tartama elérjen</li> <li>– kiadásának időpontját a munkavállalóval közölni kell</li> </ul>	évente 7 munkanap szabadságot  14 egybefüggő napot  legkésőbb a kezdete előtt 15 nappal
Ptk. 301.§- 360.§	<b>Károkozás a munkavállaló részéről:</b>	a kár bekövetkezésekor nyomban esedékes a kártérítés
287.§	<b>A munkaügyi vita:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a sérelmezett munkáltatói intézkedés ellen kereset benyújtása</li> </ul> <b>Kivétel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– a munkáltató általi munkaszerződés-módosítás,</li> <li>– a munkaviszony megszüntetése,</li> <li>– a munkavállaló kötelezettség-szegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,</li> <li>– fizetési felszólítással,</li> <li>– a munkáltatói értékelés valótlan megállapításai</li> </ul>	elévülési időn belül  közléstől számított 30 napon belül

## VII. MUNKAJOGI FOGALMAK

1. **fiatal munkavállaló** = aki 18. életévét még nem töltötte be,
2. **hozzátartozó** = a házastárs, egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha- és nevelt gyermek, az örökbe fogadó, a mostoha-és nevelő szülő, a testvér, valamint az élettárs.



3. **gyermek** = saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek.
4. **kötelező orvosi vizsgálat** = amelyen a munkavállalónak munkaviszonyra vonatkozó szabály előírása alapján részt kell vennie, ideértve a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálatot is.
5. **munkavállalói képviselő** = az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője.
6. **nyugdíjas munkavállaló:**
  - aki az öregségi nyugdíj-korhatárt betöltötte, és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik,
  - aki az öregségi nyugdíj-korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül.
7. **munkaidő** = munkavégzésre előírt idő, annak kezdetétől a befejezéséig tartó időtartam, amibe be kell számítani a



munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartamát.

8. **munkanap** = főszabályként a **naptári nap**, tehát **0-tól 24 óráig tartó időtartam**. Ha a munkáltató működése következtében a munkavállaló munkaideje az egyik napról a másikra áthúzódik, a munkáltató által meghatározott **egybefüggő 24 óra**.



9. **napi munkaidő** = a felek által meghatározott teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő.
10. **megszakítás nélküli munkarend** = egy munkáltatóról akkor mondható el, hogy munkavállalóit megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatja, ha a következő feltételek fennállnak:
- a munkáltató **működése naptári naponként 6 óránál kevesebb ideig szünetel** vagy a naptári évenkénti szünetelés oka kizárólag a **technológiai előírások betartása**, és
    1. a munkáltató **társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatást biztosít folyamatosan** vagy
    2. a **gazdaságos, illetve rendeltetésszerű működtetés** - a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt - **más munkarend alkalmazásával nem biztosítható**. A kereskedelmi munkáltatók nem tartoznak a megszakítás nélküli munkáltatók közé!

11. **több műszakos munkarend** = akkor állapítható meg, ha a munkáltató működésének heti tartama eléri a 80 órát. A munkáltató heti tevékenységének napi átlagban meg kell haladnia a 11,4 órát.



12. **idényjellegű tevékenység** = a munkáltató tevékenysége akkor tekinthető idényjellegűnek, ha az elvégzendő munka – munkaszervezéstől függetlenül - objektív okok miatt az év valamelyik időszakához, időpontjához kötődik. Például ilyen tevékenység a szabadtéri strand, jégpálya üzemeltetése.



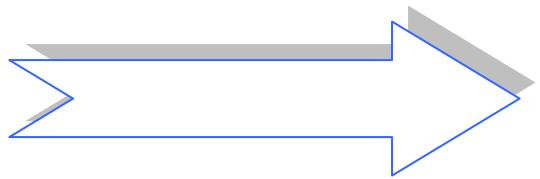
13. **készenléti jellegű munkakör** = a munkakör 2 szempontból minősíthető készenlétiinek: egyrészt ha a munkavállaló – hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább 1/3-ban munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére; másrészt, ha a munkavégzés a munkavállaló számára az általánoshoz képest számottevően alacsonyabb igénybevétellel jár. Ilyen munkakörök lehetnek tipikusan a baleset, elemi csapás, vagy hiba elhárítására létrehozott munkakörök, melyek sajátossága, hogy a munkakörök ellátása nem kíván folyamatos munkavégzést. Lehetséges az is, hogy munkakör valamely napszakhoz kötődően kap készenléti jelleget. Például az éjszakai portás feladatai lényegesen eltérhetnek a napközben portaszolgálatot teljesítő munkavállalók feladataitól, ezért a kizárólag éjszakára alkalmazott munkavállaló munkaköre készenlétivé nyilvánítható. A munkakör készenlétivé minősítése a munkáltató kompetenciájába tartozik.



14. **éjszakai munka** = 22.00 és 06.00 között teljesített munkavégzés. Ha a munkavégzés az egy órát meghaladja, 15%-os éjszakai bérpótlék jár.
15. **kötetlen munkarend** = ha a munkáltató a munkakör jellegére vagy a munkaszervezés önálló megszervezésére tekintettel heti átlagban átengedi a munkavállaló számára a munkaideje legalább felének a beosztását.



# Hol kaphatsz segítséget?



## MSZOSZ Jogsegélyszolgálat:

Megye	Címek	Időpont
<b>Pest</b>	1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.	szerda,csütörtök 15.00-17.00
	1023 Budapest, Ürömi u. 8.	péntek 13.00-15.00
	1055 Budapest, Falk Miksa u. 28. IV. em. 1.	szerda 14.00-16.00
	1215 Budapest, Árpád u. 1.	csütörtök 16.00-18.00
	2030 Érd, Alispán u. 8.	hétfő 16.00-18.00
	2330 Dunaharaszti, Andrássy u. 14.	kedd 16.00-18.00
	2700 Cegléd, Kossuth Ferenc u. 18. (iskola ép.)	hétfő 15.00-17.00
<b>Bács-Kiskun</b>	6000 Kecskemét, Katona József tér 18. fsz. 20.	kedd 14.00-16.00 csütörtök 11.00-12.00
	<b>Csongrád</b>	6720 Szeged, Szilágyi u. 2.
<b>Békés</b>	5600 Békéscsaba, Andrássy út 12 fsz. 3	hétfő 13.00-15.00 csütörtök 13.00-14.00
<b>Borsod-Abaúj- Zemplén</b>	3526 Miskolc, Zsolcai kapu 1. sz. II. em. 203. szoba	hétfő 9.00-11.00
	<b>Heves</b>	3300 Eger, Deák F. u. 36.
	3300 Eger, Széchenyi u.2 II/12	Előzetes telefonos bejelentkezés alapján. Tel: 06 30/239-7373
<b>Nógrád</b>	3100 Salgótarján, Fő tér 1.	szerda 8.00-11.00
<b>Fejér</b>	8000 Székesfehérvár Anyos Pál u. 3. 1/5	péntek 9.00-11.00
<b>Komárom- Esztergom</b>	2800 Tatabánya, Kossuth Lajos u. 14.	kedd 14.00-16.00
<b>Vas</b>	9700 Szombathely, Deák F. u. 42.	csütörtök 15.00-17.00
<b>Győr-Moson- Sopron</b>	9000 Győr, Csaba u. 16.	szerda 15.30-17.30
	9400 Sopron, Csengery u. 55.	kedd 16.00-19.00

Megye	Címek	Időpont
<b>Zala</b>	8800 Nagykanizsa, Sugár u. 16/d.	kedd 16.00-18.00
	8900 Zalaegerszeg, Jókai u. 9.	csütörtök 15.00-17.00
<b>Somogy</b>	7400 Kaposvár, Cseri út 25/b.	hétfőn 16.30-18.30
<b>Tolna</b>	7100 Szekszárd, Augusz Imre u. 9-11. 202. iroda	Előzetes telefonos bejelentkezés alapján. Tel:06 20/925-9224
	7621 Pécs, Rákóczi út 55.	Előzetes telefonos bejelentkezés alapján. Tel: 06 30/314-1803
<b>Szabolcs-Szatmár-Bereg</b>	4400 Nyíregyháza, Szabadság tér 11., 4/302	csütörtök,10.00-12.00
<b>Hajdú-Bihar</b>	4025 Debrecen, Szalkay u. 4.	Kedd, 15.00-16.30
<b>Jász-Nagykun-Szolnok</b>	5000 Szolnok, Szapáry út 23.	Csütörtök, 15.00-16.30 szerda, 13. 00-15. 00



# ELÉRHETŐSÉGEK

## AZ MSZOSZ-T ALKOTÓ ÁGAZATI SZAKSZERVEZETEK:

	<b>TAGSZERVEZET NEVE, CÍME:</b>	<b>VEZETŐ NEVE, E-MAIL CÍME:</b>	<b>TELEFON-SZÁM:</b>
1.	<b>Baromfi és Hűtőipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1078 Budapest, Murányi u.1. IV/14. v. 1406 Budapest, Pf. 70.	<b>Farkas Andrásné</b> <a href="mailto:baromfi9@freestart.hu">baromfi9@freestart.hu</a>	06-1/413-6029
2.	<b>Bánya- Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1068 Bp., Városligeti fásor 46-48.	Elnök: <b>Rabi Ferenc</b> <a href="mailto:bdsztitkarsag@gmail.com">bdsztitkarsag@gmail.com</a>	06-1/322-9865
3.	<b>BBDSZ Pénzügyi Ágazat Szakszervezeti Szövetsége</b> 1389 Bp., Pf. 125.	<b>Müller János</b> <a href="mailto:muller.janos@mkb.hu">muller.janos@mkb.hu</a> <a href="mailto:bbdsz@bbdsz.hu">bbdsz@bbdsz.hu</a>	06 -1/327-8600 30/250-5494
4.	<b>Édesipari Dolgozók Szakszervezete</b> 3900 Szerencs, Rákóczi F. u. 122.	<b>Drótár Ilona</b> <a href="mailto:ilona.drotar@hu.nestle.com">ilona.drotar@hu.nestle.com</a>	06-47/567-600
5.	<b>Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete</b> 1068 Bp., Városligeti fásor 44.	<b>Ványa Magdolna</b> <a href="mailto:vanya@edsz.net">vanya@edsz.net</a>	06-1/413-2126
6.	<b>Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége</b> 1071 Bp., Városligeti fásor 35/a.	<b>Pallagi Gyula</b> <a href="mailto:pallagi.gyula@mail.datanet.hu">pallagi.gyula@mail.datanet.hu</a> <a href="mailto:efedosz@mail.datanet.hu">efedosz@mail.datanet.hu</a> <a href="mailto:info@epitok.org.hu">info@epitok.org.hu</a>	06-1/343-1635
7.	<b>Gabona- és Malomipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1078 Bp. Murányi u. 1. 4/14	<b>Soltészné Dunai Katalin</b> <a href="mailto:soltesznedunaik@freemail.hu">soltesznedunaik@freemail.hu</a>	06-1/321-2524
8.	<b>Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000.</b> 1141 Bp. Cinkotai út 97/a.	<b>Szabó Istvánné</b> <a href="mailto:hvdsz2000@mailbox.hu">hvdsz2000@mailbox.hu</a>	06-1/273-1524
9.	<b>Honvédségi Dolgozók Szakszervezete HODOSZ</b> 1885 Bp., Pf. 25. 1135 Budapest, Lehel utca 41.	<b>Dr. Zsiga Imre</b> <a href="mailto:hodosz@hodosz.hu">hodosz@hodosz.hu</a> <a href="mailto:zsiga@hodosz.hu">zsiga@hodosz.hu</a>	06-1/236-5444

	<b>TAGSZERVEZET NEVE, CÍME:</b>	<b>VEZETŐ NEVE, E-MAIL CÍME:</b>	<b>TELEFON-SZÁM:</b>
10.	<b>Húsipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1068 Bp., Városligeti fasor 44.	<b>Kapuvári József</b> <a href="mailto:hdsz@t-online.hu">hdsz@t-online.hu</a>	06-1/413-2111
11.	<b>Idegenforgalmi Dolgozók Országos Szakszervezeti Tanácsa</b> 1068 Bp., Városliget fasor 46-48.	<b>Bereczky Pál</b> <a href="mailto:sportszaki@ugyvitel.hu">sportszaki@ugyvitel.hu</a>	06-1/322-1222
12.	<b>Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete</b> 1068 Bp., Városligeti fasor 46-48.	<b>Dr. Sáling József</b> <a href="mailto:saling@kasz.t-online.hu">saling@kasz.t-online.hu</a> <a href="mailto:elnokseg@kasz.t-online.hu">elnokseg@kasz.t-online.hu</a>	06-1/428-8013
13.	<b>Konzervipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1068 Bp. Városligeti fasor 44.	<b>Dr. Hernádi Zoltánné</b> <a href="mailto:hernadi@edosz.hu">hernadi@edosz.hu</a>	06-1/413-2105
14.	<b>Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége</b> 1081 Bp., Köztársaság tér 3.	<b>Kececs Károly</b> <a href="mailto:kdszsz@kdszszti.hu">kdszsz@kdszszti.hu</a>	20/922-8931
15.	<b>Közüti Dolgozók Szakszervezete</b> 6721 Szeged, Juhász Gyula u. 9. 6701 Szeged, Pf. 175.	<b>Kovács István</b> <a href="mailto:kovacs.istvan@csongrad.kozut.hu">kovacs.istvan@csongrad.kozut.hu</a>	06-30/349-2537
16.	<b>Magyar Cigányzenészek Szakszervezete</b> 6791 Szeged, Újhelyi köz 2.	<b>Czutor Zsolt</b> <a href="mailto:czutor.zsolt.mcysz@mszosz.hu">czutor.zsolt.mcysz@mszosz.hu</a>	70/210-9025
17.	<b>Magyar Közoktatási és Szakképzési Szakszervezet</b> 1094 Bp., Liliom u. 34. III/5. (Kézműipari Szakközépiskola és Szakisk., 1097 Bp., Illatos út 2-4.)	<b>Tóth József</b> <a href="mailto:mkszsz@mkszsz.hu">mkszsz@mkszsz.hu</a>	06-1/219-0222
18.	<b>Magyar Műsorszóró Dolgozók Szakszervezete</b> Antenna Hungaria, 1119 Bp. Petzvál J. u. 31-33. 1519 Bp., Pf. 447.	<b>Kápolnási Krisztina</b> <a href="mailto:kapolnasik@ahrt.hu">kapolnasik@ahrt.hu</a>	06-1/464-2464
19.	<b>Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége</b> 1068 Bp., Benczúr u. 45.	<b>Székely Tamás</b> <a href="mailto:mail@vdsz.hu">mail@vdsz.hu</a>	06-1/461-2400
20.	<b>Mezőgazdasági, Erdészeti, Élelmiszeripari és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete</b> 1066 Budapest, Jókai u. 4.	<b>Asztalos Sándor Dékán Jenő</b> <a href="mailto:titkarsag@medosz.hu">titkarsag@medosz.hu</a>	06-1/301-9052



	<b>TAGSZERVEZET NEVE, CÍME:</b>	<b>VEZETŐ NEVE, E-MAIL CÍME:</b>	<b>TELEFON-SZÁM:</b>
21.	<b>Miskolci Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezete</b> 3527 Miskolc, Szondi u. 1.	<b>Berta József</b> <a href="mailto:berta.j@mvkzrt.hu">berta.j@mvkzrt.hu</a>	06-46/514-592
22.	<b>MOL Bányász Szakszervezet</b> 1117 Bp., Október huszonharmadika u.18.	<b>Biri László</b> <a href="mailto:lbiri@mol.hu">lbiri@mol.hu</a> <a href="mailto:kcsorgitsne@mol.hu">kcsorgitsne@mol.hu</a>	06-1/464-1850
23.	<b>Növényolajipari Dolgozók Szakszervezete</b> BUNGE Rt 5435 Martfű, Pf.38.	<b>Kanizslai László</b> <a href="mailto:laszlo.kanizslai@bunge.com">laszlo.kanizslai@bunge.com</a>	06-56/581-100
24.	<b>Nyomdaipari Dolgozók Szakszervezete</b> 1068 Budapest, Benczúr u. 37.	<b>Aczél János</b> <a href="mailto:aczelja@t-online.hu">aczelja@t-online.hu</a> <a href="mailto:ppostmaster@nyomdaszok.axelero.hu">ppostmaster@nyomdaszok.axelero.hu</a>	06-1/266-0064
25.	<b>Postás Szakszervezet</b> 1138 Budapest, Dunavirág u. 2-6. 1406 Budapest, Pf. 14.	<b>Tóth Zsuzsanna</b> <a href="mailto:info@postasszakszervezet.hu">info@postasszakszervezet.hu</a>	06-1/767-8902
26.	<b>Szent László Kórház Dolgozóinak Szakszervezete</b> 1097 Budapest, Gyáli út 5-7.	<b>Dr. Jankovics András</b> <a href="mailto:szlkdysz@istvankorhaz.hu">szlkdysz@istvankorhaz.hu</a> <a href="mailto:andras.jankovics@gmail.com">andras.jankovics@gmail.com</a>	06-1/455-8129
27.	<b>Szociális Területen Dolgozók Szakszervezete</b> 1051 Bp., Nádor u. 32.	<b>Kónya Gusztávné</b> <a href="mailto:sztdsz@sztdsz.axelero.net">sztdsz@sztdsz.axelero.net</a> <a href="mailto:info@sztdsz.hu">info@sztdsz.hu</a>	06-1/312-7057
28.	<b>Távközlési Szakszervezet (TÁVSZAK)</b> 1156 Bp. Száraznád u. 3.	<b>Bujdosó Attila</b> <a href="mailto:tavszak@tavszak.hu">tavszak@tavszak.hu</a>	06-1/410-8815
29.	<b>Televíziós Dolgozók Szakszervezete</b> 1037 Budapest, Kunigunda útja 64.	<b>Bakk Tivadar</b> <a href="mailto:tivadar.bakk@freemail.hu">tivadar.bakk@freemail.hu</a>	06-1/437-6338
30.	<b>Vasas Szakszervezeti Szövetség</b> 1086 Budapest, Magdolna u. 5-7.	<b>Balogh Béla</b> <a href="mailto:balogh.b@vasasok.hu">balogh.b@vasasok.hu</a>	06-1/323-5300
31.	<b>Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége</b> 1139 Budapest, Rozsnyai u. 21-25.	<b>Nádas Mihály</b> <a href="mailto:szakszervezet@hu.g4s.com">szakszervezet@hu.g4s.com</a>	06-1/237-3299
32.	<b>Vasutasok Szakszervezete</b> 1023 Budapest, Ürömi u. 8.	<b>Papp Zoltán</b> <a href="mailto:vsz@t-online.hu">vsz@t-online.hu</a>	06-1/326-1595

## Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ)

1068, Budapest, Városligeti fasor 46-48.

[www.mszosz.hu](http://www.mszosz.hu)

### Megyei képviselőink:

#### **MSZOSZ Nyugat-Dunántúli Regionális Képviselő**

9700 Szombathely, Deák Ferenc 42.

#### **MSZOSZ Győr- Moson-Sopron Megyei Képviselő**

9023 Győr, Csaba u. 16.

#### **MSZOSZ Zala Megyei Képviselő**

8901 Zalaegerszeg, Jókai u.9.

#### **MSZOSZ Közép-Dunántúli Regionális Képviselő**

8003 Székesfehérvár, Ányos Pál u. 3. I. em. 5. sz.

#### **MSZOSZ Veszprém Megyei Képviselő**

8201 Veszprém Budapest út 8.

#### **MSZOSZ Komárom-Esztergom Megyei képviselő**

2800 Tatabánya, II. Kossuth út 14.

#### **MSZOSZ Észak-Magyarországi Regionális Képviselő**

3526 Miskolc, Zsolcai kapu 1. sz. II em. 203/a.

#### **MSZOSZ Heves Megyei képviselő**

3301 Eger, Deák F. u. 36.

#### **MSZOSZ Nógrád Megyei képviselő**

3101 Salgótarján, Fő tér 1.

#### **MSZOSZ Észak- Alföldi Regionális Képviselő**

4400 Nyíregyháza, Szabadság tér 11.

#### **MSZOSZ Jász-Nagykun-Szolnok Megyei képviselő**

5000 Szolnok, Szapháry krt. 23.

#### **MSZOSZ Hajú-Bihar Megyei képviselő**

4025 Debrecen, Szalkay utca 4.

#### **MSZOSZ Dél-Dunántúli Regionális Képviselő**

7400 Kaposvár, Cseri u. 25/B.

#### **MSZOSZ Baranya Megyei Képviselő**

7622 Pécs, Rákóczi út 55.

#### **MSZOSZ Tolna Megyei Képviselő**

7101 Szekszárd, Augusz I. u. 9-11.

#### **MSZOSZ Dél-Alföldi Regionális Képviselő**

6000 Kecskemét, Katona József tér 18.

#### **MSZOSZ Csongrád Megyei Képviselő**

6720 Szeged, Szilágyi u. 2.

#### **MSZOSZ Békés Megyei Képviselő**

5600 Békéscsaba, Andrassy út 12.

**Tel: +36 94/340-656**

Fax:+36 94/312-455

**Tel:+36 96/512-725**

Fax:+36 96/317-698

**Tel:+36 92/599-103**

Fax:+36 92/599-103

**Tel: +36 22/316 216**

**Fax:+36 22/316 325**

**Tel:+36-30-6494-406**

Fax: +36 88/421-635

**Tel: +36 34/316 521**

Fax: +36 34/309 275

**Tel: +36 46/507 329**

Fax: +36 46/507 329

**Tel: +36 36/516 165**

Fax: +36 36/516 164

**Tel: +36 32 311 638**

Fax: +36 32 314 478

**Tel: +36 42 411 858,**

Fax: +36 42 411 858

**Tel: +36 56 514 183**

Fax: +36 56 514 183

**Tel:+36 52/532 418**

Fax:+35 52/532 418

**Tel: +36 82 512 250**

Fax: +36 82 512 250

**Tel:+36 72/310 557**

Fax:+36 72/315 930

**Tel:+36 74/316 228**

Fax: +36 74/316 868

**Tel: +36 76-504114**

Fax: : +3676-504114

**Tel: +36-30-820-1717**

Fax: +36-62-420-944

**Tel: +36-66-441-576**

Fax: +36-66-441-576

## MIT, HOL INTÉZZ?

### HA MUNKANÉLKÜLIVÉ VÁLTÁL:

#### ***Munkanélküli ellátások igénylése:***

##### **- Hol lehet igényelni?**

A területileg illetékes Kormányhivatal Munkaügyi központjának helyi kirendeltségén.

##### **- Milyen okmányok szükségesek?**

A nyilvántartásba vételhez szükséges dokumentumok:

Személyi igazolvány, lakcím kártya, Taj kártya, adó igazolvány, iskolai, illetve szakképzettséget igazoló okirat/ok

Álláskeresési ellátás megállapításához szükséges dokumentumok:

- Igazolás a vállalkozói igazolvány visszaadásáról/vállalkozói tevékenység megszüntetéséről
- OEP igazolvány
- Bankszámlaszám –amennyiben rendelkezik vele
- Magánnyugdíjpénztár belépési nyilatkozat – amennyiben tagja
- Igazolólap az álláskeresési járadék és segély megállapításához
- Adatlap bírósági végzéssel megállapított tartási kötelezettségekről
- Jövedelemadó adatlap a munkaviszony megszüntetésekor
- Személyi igazolvány és lakcímkártya
- A 2010. január 1-je előtt megszűnt munkaviszonyok esetén: Igazolólap a munkanélküli-járadék megállapításához c. nyomtatvány (eredeti aláírt példánya).

További információk:

MUNKAÜGYI KÖZPONTOK ELÉRHETŐSÉGEI: <http://munkaugyikozpont.info/>

### HA PÉNZBELI ELLÁTÁST IGÉNYELNÉL AZ EGÉSZSGBIZTOSÍTÓTÓL:

##### **- Hol lehet igényelni?**

**Táppénz esetén:** Az orvos által kiállított „táppénzes papírt” azaz a kereső képtelenséget igazoló orvosi igazolást a munkáltatódnál kell leadnod. A munkáltató az illetékes megyei (fővárosi) kormányhivatal

egészségbiztosítási pénztári szakigazgatási szervéhez nyújtja be a kérelmet.

Az első 15 nap betegszabadság, melyet a munkáltató köteles fizetni. ennek lejártát követően lesz jogosult táppénzre. (Az elbírálás, eljárás azonos a táppénzigényléssel, de nem a biztosító a kifizető.)

### ***TFYÁS - GYED esetén:***

A munkáltató az illetékes megyei (fővárosi) kormányhivatal egészségbiztosítási pénztári szakigazgatási szervéhez nyújtja be a kérelmet. „Igénybejelentés gyermekgondozási díjra” formanyomtatványt tölti ki.

#### **- Milyen okmányok szükségesek?**

- A gyermek személyazonosító igazolványa vagy ennek hiányában a születési anyakönyvi kivonata.
- örökbefogadás esetén az örökbefogadásról szóló gyámhatósági határozat, a gyermeket örökbe fogadási szándékkal gondozó személy esetén az örökbe fogadási eljárás megindításáról szóló igazolás,
- gyám esetén gyámkirendelésről szóló határozat,
- magánnyugdíjpénztár tag esetén a záradékkal ellátott magánnyugdíjpénztári belépési nyilatkozatot,
- A biztosítás megszűnését követően benyújtott (ún. passzív) gyed kérelemhez a korábban átvett „Igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról” elnevezésű nyomtatvány,
- Irányadó időszak jövedelmét igazoló jövedelemigazolás, szükség szerint.

Erre az időszakra téged fizetés nélküli szabadság illet meg, amely engedélyezését a munkáltatód a „foglalkoztatói igazoláson” igazolja.

További információk:

**KORMÁNYHIVATALOK EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁSI PÉNZTÁRI SZAKIGAZGATÁSI SZERVEINEK ELÉRHETŐSÉGEI**

[http://www.oep.hu/portal/page?\\_pageid=34,32912&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.oep.hu/portal/page?_pageid=34,32912&_dad=portal&_schema=PORTAL)

## HA GYES-RE, ANYASÁGI TÁMOGATÁSRA, VAGY ÉPPEN CSALÁDI PÓTLÉKRA VAN SZÜKSÉGED:

### ***GYES esetén:***

Alanyi jogú ellátás. Az államkincstár területi kirendeltségéhez kell a kérelmet beadni.

#### **- Milyen okmányok szükségesek?**

„Igénybejelentés családtámogatási ellátásokra” című nyomtatvány kitöltésével és benyújtásával lehet a gyermekellátási segélyt igényelni.

- Az igénylő személyigazolványa és lakcímkártyája
- A gyermek anyakönyvi kivonatára (eredeti példány)
- A szülő és a gyermek TAJ kártyájára
- Ha az igénylő bankszámlára kéri a segélyt, akkor a bank által igazolt számlaszámra
- Amennyiben tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek részére történik az igénylés, csatolni kell a szakorvos által kiállított orvosi igazolást.
- Ha az igénylő magánnyugdíj pénztár tag, akkor be kell mutatnia magánnyugdíj pénztár belépési nyilatkozatának példányát is.

### ***Anyasági támogatás esetén:***

Egyszeri ellátás, kérelemre folyósítják. Igénybejelentést a (MÁK)-nál az igénybejelentő lap kitöltésével tehetsz.

#### **- Milyen okmányok szükségesek?**

- Az igénylő (édesanya) személyazonosító igazolványa és lakcímnnyilvántartó kártyája
- Az igénylő adóazonosító kártyája
- A gyermek(ek) eredeti születési anyakönyvi kivonata
- Az igénylő és a gyermek(ek) TAJ- kártyája
- A terhesgondozást végző orvos igazolása arról, hogy az édesanya a szükséges alkalommal részt vett a terhesgondozáson. (Csak az orvostól jó az igazolás, védőnő ilyen nem tud adni . Ez egy külön igazolás intézményi és orvosi bélyegzővel.)
- Amennyiben meghatalmazott jár el igénylő helyett, akkor 2 tanúval igazolt meghatalmazás is szükséges.

- bankszámla szerződése vagy bankszámla számát igazoló dokumentum (pl. utolsó havi kivonat felső része lemásolva), ha valaki átutalással kéri.

### ***Családi pótlék esetén:***

Családi pótlék alatt két ellátást értünk - a gyermek életkora alapján:

- *Nevelési ellátást* (a még nem tanköteles gyermek után folyósítható) és az
- *Iskoláztatási támogatást* (a tanköteles; és a már nem tanköteles, de középfokú oktatási intézményben tanuló gyermek után folyósítható)

### ***Meddig jár?***

A tankötelezettség megszűnését követően (a 18. életév betöltését követően) közoktatási intézményben tanulmányokat folytató gyermekekre tekintettel, annak a tanévnek az utolsó napjáig (június 30.), amelyben a gyermek/személy a 20. életévét betölti.

### **Hogyan kell igényelni?**

Az ellátás igénylését a lakó- vagy tartózkodási hely szerint illetékes Magyar Államkincstár Családtámogatási Ügyfélszolgálatához kell postai úton vagy személyesen, esetleg ügyfélkapun keresztül (ügyfélkapus regisztráció birtokában) benyújtani.

A családtámogatási ellátások nyomtatványai letölthetők az Államkincstár honlapjáról!

További információk:

**MAGYAR ÁLLAMKINCSTÁR (MÁK) ELÉRHETŐSÉGEI**

<http://www.allamkincstar.gov.hu/ugyfel-tajekoztato/bevezetes#>

## **HA NYUGDÍJAZÁSSAL KAPCSOLATOS KÉRDÉSED VAN:**

### ***Szolgálati / jogosultsági idő megállapítása esetén:***

Tárgy évente egyszer kérheted a megállapítását.

- **Hol lehet intézni?**

A „Szolgálati idő elismerési kérelem az 1997. évi LXXXI. tv. alapján” című űrlap kitöltésével a megyei Kormányhivatal Nyugdíjbiztosítási Igazgatóságán kell benyújtani. A nők „40” éves jogosultsági idővel

történi nyugdíjazásához 2011. Január elseje óta szolgálati idő/jogosultsági idő szerinti bontásban állítják ki a szolgálati időt igazoló okiratokat.

### ***Nyugdíjazási kérelem benyújtása esetén:***

A nyugdíjazás kérelemre történik. A munkáltató hivatalból a kérelmedre elindíthatja a nyugdíjazásodat.

#### **- Mi kell hozzá?**

Igénybejelentő lap kitöltése, hatóság által kiadott szolgálati idő igazolás, irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltése, és a nyugdíjazás kezdő napján nem állhatsz biztosítással járó jogviszonyban.

A kérelem igénybejelentésként értékelendő, amit írásban, meghatározott formában kell benyújtani az elbírálásra illetékes nyugdíj-biztosítási igazgatási szervhez. A nyugellátás legkorábban az igénybejelentést megelőző hatodik hónap első napjától állapítható meg.

A nyugellátás iránti igényt az erre a célra rendszeresített igénybejelentő lapon személyesen vagy postai úton kell benyújtani. Az igénybejelentő lapot az igénylőnek alá kell írnia.

Az igényléshez szükséges nyomtatványok a nyugdíj-biztosítási igazgatási szerveknél szerezhetők be!

További információk:

**ORSZÁGOS NYUGDÍJBIZTOSÍTÁSI FŐIGAZGATÓSÁG (ONYF) ELÉRHETŐSÉGEI**  
<http://www.onyf.hu/?module=institutes&action=mainmenu&imname=ugyfelszolgalatok>

### **További hasznos elérhetőségek:**

**NAV REGIONÁLIS ADÓ-ÉS FŐIGAZGATÓSÁGAINAK ELÉRHETŐSÉGEI**  
[http://www.nav.gov.hu/magyar\\_oldalak/regionalis\\_ado\\_foigazgatosagok](http://www.nav.gov.hu/magyar_oldalak/regionalis_ado_foigazgatosagok)

**MUNKAVÉDELMI FELÜGYELŐSÉGEK ELÉRHETŐSÉGEI**  
[http://ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=228](http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=228)

**MUNKÁÜGYI FELÜGYELŐSÉGEK ELÉRHETŐSÉGEI**  
[http://ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=229](http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=229)



## **IMPRESSZUM**

**Szerkesztők:** Pataky Péter, dr Kovács Bernadett, Horváth Csaba, Tarsoly Imréné, Kisgyörgy Sándor, Királykuti Míra, Varga Éva, dr Péter Nóra

**Lektorálta:** dr Tólas Miklós

**Grafika, nyomdai előkészítés:** Artistix Grafix Kreatív Kft., MSZOSZ.

Nyomdai munkák: Vasas-köz Kft.

**Állapot:** 2012. Május 30.

Kérjük, vedd figyelembe, hogy ez a kiadvány elsősorban általános tájékoztatóul szolgál, ezért nem tárgyal kimerítően minden témába vágó rendelkezést! A gondos feldolgozás ellenére ez a füzet egy szükségszerűen rövidített elemzés, amely a törvény mai napon hatályos állapota alapján készült. A jövőben bekövetkező további jogszabályok változása miatt **FELELŐSÉG NEM VÁLLALHATÓ**, erre igényt támasztani nem lehet!





## MSZOSZ-T ALKOTÓ TAGSZERVEZETEK LOGÓI:



Magyar  
Cigányesemészek  
Szakszervezete



Vagyonvédelmi  
Szakszervezetek  
Szövetsége

