



MUNKAJOGI

kérdezz-felelek



Autonóm Szakszervezetek Szövetsége.
Az ASZSZ pártoktól független szakszervezeti szövetség.

Választott tisztségviselők:

elnök • társelnök • Pénzügyi Ellenőrző Bizottság elnöke

Kihez forduljunk?

Levélcím: 1068 Budapest, Benczúr u. 45.
e-mail: mail@autonomok.hu

Internetes oldal:

www.autonomok.hu
www.facebook.com/autonomok

Telefon: +36-1 4612-400
+36-1 4131-935

Szerzők: dr. SCHNIDER MARIANNA



Felelős kiadó: Székely Tamás, a ASSZ elnöke

Kiadja: Autonóm Szakszervezetek Szövetsége

Alumíniumipari Dolgozók Érdekvédelmi Szervezete

Autonóm Területi Szakszervezet

Budapesti Közlekedési Szakszervezetek Szövetsége

FŐTÁV Dolgozók Szakszervezete

Forgalmi Érdekvédelmi és Érdekképviselői Szakszervezet

Gyógyszerészeti Dolgozók Szakszervezete

Kőbányai Autóbusz Szakszervezet

Közösségi Közlekedési Szakszervezet

Közúti Közlekedési Szakszervezet

Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban
Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Miskolci Autóbusz és Villamosvezetők Érdekvédelmi

MOL Vegyész Szakszervezet

Mozdonyvezetők Szakszervezete

Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Téherfuvarozók Európai Szakszervezete

TERMOSTÁR Kft. Dolgozók Szakszervezete

Városi Tömegközlekedési Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

Vendéglátó és Turisztikai Szakszervezet

Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége



MUNKAVISZONYY LÉTESÍTÉSE, TARTALMA

Hogyan létesíthetők munkaviszonyt?

Munkaviszonyt munkaszerződéssel lehet létesíteni.
A munkaszerződést írásba kell foglalni.

Miről ismerhető fel a munkaviszony?

- Az elvégzendő feladat munkakörként meghatározható,
- a munkavállaló a munkát személyesen köteles végezni,
- a munkáltató köteles a munkavállalót munkával ellátni, a munkavállaló köteles rendelkezésre állni,
- a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyban áll,
- a munkáltatónak irányítási, utasításadási és ellenőrzési joga van,
- a munkát meghatározott időben és helyen kell végezni,
- az elvégzett munkáért díjazás jár,
- a munkavégzés a munkáltató munkaeszközeinek, erőforrásainak és nyersanyagainak felhasználásával történik,
- a munkáltató biztosítja a biztonságos, egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit.

Mit kell tartalmaznia a munkaszerződésnek?

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell

- a felek nevét, lényeges adatait,
- a munkavállaló alaphétét,
- a munkavállaló munkakörét,

- a munkaviszony tartamát (határozatlan vagy határozott időre szóló),
- a munkavállaló munkahelyét.

Kötelező-e próbaidőt kikötni?

A munkaszerződésben kiköthető próbaidő, de nem kötelező. A próbaidő tartama legfeljebb három hónap lehet, amelyet a munkaviszony kezdetétől számítunk. A próbaidőt a felek legfeljebb egy alkalommal meghosszabbítják, azonban az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot. Ha kollektív szerződés így rendelkezik, hosszabb, legfeljebb hathónapos próbaidő is megállapítható. A próbaidőt alatt a munkaviszonyt mindkét fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti.

És mi van azokkal a kérdésekkel, amelyek a munkaszerződésben nem szerepelnek?

A munkaviszony lényegesebb kérdéseiről a munkáltató köteles írásban tájékoztatást adni, legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül. A tájékoztatás az alábbi kérdésekre terjed ki:

- a napi munkaidő,
- az alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások,
- a munkabérről való elszámolás módja, a munkabérfizetés gyakorisága, a kifizetés napja,
- a munkakörbe tartozó feladatok,

- a szabadság mértéke, számítási módja és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai,
- a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- ki a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Honnan tudhatom meg, ha ezek valamelyike módosul?

Ha az itt felsoroltak valamelyike, vagy a munkáltató megnevezése, lényeges adatai a munkaviszony során megváltoznak, arról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

Mikor kezdődik a munkaviszony?

A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ha a munkaszerződésben nem jelölik meg külön a felek, a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

Meggondolhatom-e magam a munkaszerződés aláírása után?

A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét megghiúsítaná. Ha a köztes időszakban valamely fél körülményeiben mégis olyan lényeges változás következne be, amely a munkaviszony teljesítését

lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna, az érintett fél elállhat a munkaszerződéstől. Ebben az esetben a munkaviszony nem jön létre.

Hogyan lehet a munkaszerződést módosítani?

A munkaszerződést csak írásban és közös megegyezéssel lehet módosítani.

Köteles vagyok elfogadni a módosítást?

Nem, a munkavállaló nem kötelezhető a munkaszerződés aláírására; ha nem írja alá, jogszerűen nem érheti hátrány. A biztonság kedvéért megkérheted a szakszervezet egy tisztségviselőjét is, hogy tartson veled a módosításra irányuló tárgyaláson!

Tehát a munkáltató nem módosíthatja a munkaszerződést egyoldalúan?

Általában nem, de vannak olyan esetek, amikor fel kell ajánlania a módosítást.

Ezek a következők:

- A szülési szabadság, a gyermek gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság, a hozzátartozó tartós személyes ápolása, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítés céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkabér emelésére.
- A várandós munkavállalónak olyan munkakört kell felajánlani, ami egészségi állapotának megfelelő.

- Ha a kisgyermekes munkavállaló kéri, a munkaszerződését részmunkaidősre kell módosítani (a gyermek hároméves koráig).

Milyen kötelezettségeim lesznek a munkaviszony során?

- A munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- munkatársaival együttműködni.

Milyen kötelezettségei lesznek a munkáltatónak?

A munkáltató köteles

- a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni,
- a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani,
- a munkavállaló munkavégzés során felmerült indokolt költségeit megtéríteni,
- biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit,

- ingyenesen biztosítani a munkavállaló alkalmassági vizsgálatát,
- a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról, a munkavállalót olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára és fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár.

Alkalmazhat-e a munkáltató a munkaszerződéstől eltérően?

A munkáltató átmenetileg utasíthat a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való munkavégzésre. Ez évente legfeljebb összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanap vagy háromszázötvenkét óra lehet, de kollektív szerződés eltérhet ettől.

Akár más helységben is köteles vagyok munkát végezni?

Egyes munkavállalók esetében szigorúbbak a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás feltételei. Így a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli,
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén (a tartós ápolást és annak indokoltságát

az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja), továbbá, ha

- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

Ha másik munkakörben kell dolgoznom, akár kevesebb bért is kaphatok?

Ha a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatják, az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alaphért meg kell kapnia.

Minden esetben köteles vagyok végrehajtani az utasításokat?

Főszabály szerint végre kell hajtani az utasításokat, de vannak kivételek. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Emellett megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba (pl. jogszabályba, kollektív szerződésbe) ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Mikor nem kell munkát végezni?

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól az alábbi esetekben:

- keresőképtelensége,

- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra [például az üzemi tanács választása esetén a választási bizottság tagja tevékenysége ellátásának tartamára mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól].

Kaphatok-e fegyelmi büntetést, ha hibázok?

Az ún. vétkes kötelezettségszegés esetére hátrányos jogkövetkezmény akkor szabható ki, ha ezt kollektív szerződés vagy a munkaszerződés lehetővé teszi. A jogkövetkezmény a munkaviszony feltételeit határozott időre módosító hátrány lehet (pl. alapbér-csökkentés, munkarend megváltoztatása, jutalom megvonása), a kötelezettségszegés súlyával arányos kell, hogy legyen, és nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogát és emberi méltóságát.

Akár pénzbüntetést is ki lehet szabni?

Ha a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés megengedi, igen, de a vagyoni hátrány összességében nem haladhatja meg az egyhavi alapbér összegét.

A jogkövetkezmény szóban is kiszabható?

A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, és indokolni kell, emellett lehetőség van megtámadni a bíróságon is.



A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

Mi a különbség a munkaviszony megszűnése és megszüntetése közt?

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése közt a legfőbb különbség, hogy a munkaviszony megszűnése esetén automatikusan, a törvény erejénél fogva szűnik meg a munkaviszony, míg a megszüntetés mindig valamely vagy mindkét fél elhatározásából fakad, valamely fél egyoldalú jognyilatkozata vagy a két fél megállapodása eredményezi a munkaviszony megszüntetését.

Hogyan szűnik meg a munkaviszony?

A munkaviszony megszűnik

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (pl. felszámolási eljárás vagy végelszámolás esetén),
- a határozott idő lejártával,
- ha a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik,
- törvényben meghatározott más esetben (pl. a munkakör megosztásával létrejött munkaviszony, ha a munkavállalók száma egyre csökken).

Milyen juttatás jár a munkaviszony megszűnésekor?

Ha a munkáltató jogutód nélkül megszűnik vagy ha a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átadás során a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik, a munkavállalót megilleti az az összeg, amely neki a munkáltató felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés idejére járna, ezen kívül végkielégítés is jár:

Hogyan szüntethető meg a munkaviszony?

A munkaviszony megszüntethető

- közös megegyezéssel,
- felmondással és
- azonnali hatályú felmondással.

Hogyan mondhat fel a munkáltató?

Felmondani csak írásban lehet. A felmondást a munkáltató köteles megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az indoknak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie.

Mik a felmondási tilalmak?

A felmondási tilalom a munkavállalót védi a munkáltatói felmondástól. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
- a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Gyesen vagyok, a munkáltatóm viszont felhívott, és közölte, hogy közös megegyezéssel meg kívánja szüntetni a munkaviszonyom. Ez jogszerű?

Igen, a felmondási tilalom ugyanis csak a munkáltatói felmondás ellen véd. Más módokon, például közös megegyezéssel, vagy akár azonnali hatályú felmondással megszüntethető a munkaviszony, de akár a munkavállaló is felmondhat, vagy megszűnhet a munkaviszony, például a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt.

Mit jelent a „védett kor”?

A munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak abban az esetben szüntetheti meg, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A védett korban levő munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha a munkaszerződése szerinti munkahelyén nincs az általa betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör; vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Felmondhatja-e a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt?

A munkáltató felmondással megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt is

- felszámolási- vagy csődeljárás tartama alatt vagy
- a munkavállaló képességére alapított okból vagy
- ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik.

Mik a munkavállalói felmondás szabályai?

A határozatlan idejű munkaviszony felmondással bármikor, indokolás nélkül megszüntethető. Fel lehet mondani a határozott idejű munkaviszonyt is, de csak akkor, ha a felmondásnak olyan oka van, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy a munkavállaló körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Milyen felmondási tilalom vonatkozik arra, aki táppénzen van?

A betegszabadságon vagy táppénzen lévő munkavállalók nem állnak felmondási védelem alatt, a felmondás a keresőképtelenség alatt is közölhető. Annyi engedményt ad számukra a törvény, hogy ilyenkor a felmondási idő csak később,

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,

- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követően kezdődhet el.

Mennyi a felmondási idő?

Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási idő harminc nap. Ha a munkáltató mond fel, a harminc napos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- három év után öt nappal,
- öt év után tizenöt nappal,
- nyolc év után húsz nappal,
- tíz év után huszonöt nappal,
- tizenöt év után harminc nappal,
- tizennyolc év után negyven nappal,
- húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

Le kell-e dolgozni a felmondási időt?

Ha a munkáltató mond fel, köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni, ennek idejére távolléti díj jár. Ha a munkavállaló mond fel, a felmondási időt le kell dolgoznia.

Mikor jár végkielégítés?

A munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya

- a munkáltatói felmondással,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt, vagy

- a munkáltató személyében bekövetkező változás esetében jogviszony váltás miatt szűnik meg.

Minden esetben jár végkielégítés?

Az új Munka törvénykönyve hatályba lépése óta már nem. Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha

- a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy
- a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Mennyi végkielégítés jár?

A végkielégítés mértéke

- legalább három év (a munkáltatónál fennálló munkaviszony) esetén egyhavi,
 - legalább öt év esetén kéthavi,
 - legalább tíz év esetén háromhavi,
 - legalább tizenöt év esetén négyhavi,
 - legalább húsz év esetén öthavi,
 - legalább huszonöt év esetén hathavi
- távolléti díj összege. A nyugdíj előtt álló munkavállaló egy-háromhavi távolléti díj összegű többlet-végkielégítésre is jogosult.

Megszüntethető a munkaviszony azonnali hatállyal is?

Igen, azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló élhet, feltéve, hogy a másik fél

- a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Azonnali hatályú felmondással megszüntethető a munkaviszony a próbaidő alatt is. Ezen kívül a munkáltató megszüntetheti azonnali hatállyal a határozott idejű munkaviszonyt is, ilyenkor a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.

Mi a teendő a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) esetén?

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni, és a munkáltatóval elszámolni.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkáltató köteles a munkavállaló részére kifizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint kiadni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat

(pl. „TB-kiskönyv”, adóigazolás, szolgálati idő igazolása, munkánélküli igazolólap). A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.

Mit lehet tenni, ha a munkaviszonyt a munkáltató jogellenesen szünteti meg?

A munkavállaló a felmondással, azonnali hatályú felmondással szemben a közléstől számított harminc napon belül munkaügyi bírósághoz fordulhat. Ha a munkavállaló a közös megegyezést vagy a munkaviszonyt megszüntető egyoldalú jognyilatkozatát támadja meg (tévedésre, jogellenes fenyegetésre vagy kényszerítésre hivatkozással), a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

Ha a bíróság megállapítja, hogy jogellenes volt a munkaviszony megszüntetése, a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt, az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés azonban nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Ha a munkavállaló nem kapott végkielégítést, arra is jogosult.

Mikor állítható helyre a munkaviszony?

A bíróság a munkavállaló kérelmére csak akkor állítja helyre a munkaviszonyt, ha

- a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- felmondási tilalomba ütközött,
- a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértése nélkül szüntették meg,
- a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt (az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott vagy a gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője),
- a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Mi történik, ha a munkavállaló mond fel jogellenesen?

Ha a munkavállaló szünteti meg jogellenesen a munkaviszonyát, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni. Ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni. A munkáltató követelheti az ezt meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.



MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ

Mi a munkaidő?

Munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. A készenléti jellegű munkakört kivéve nem a munkaidő része a munkaközi szünet, illetve a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Mi a munkanap?

Munkanap a naptári nap vagy – ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik (pl. este 22 és reggel 6 óra közti műszak) – a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnég óra.

Mi jelent a megszakítás nélküli tevékenység?

Megszakítás nélküli a munkáltató tevékenysége, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel, és társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható.

Mi a több műszakos tevékenység?

Több műszakos a munkáltató tevékenysége, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát.

Mi a készenléti jellegű munkakör?

Készenléti jellegű a munkakör, ha a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egy-harmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére (pl. éjszakai portás), illetve, ha a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Mennyi a teljes napi munkaidő?

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra. Készenléti jellegű munkakörben a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a teljes napi munkaidőt legfeljebb tizenkét órára felemlheti. Kollektív szerződés vagy munkaszerződés rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

Mit jelent a munkaidőkeret?

A munkáltató jogosult a munkavállalókat munkaidőkeretben foglalkoztatni. A munkaidőkeretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével kell megállapítani. A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni, és közzé kell tenni.

A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét lehet. Ennél hosszabb, legfeljebb hat hónapos vagy huszonhat hetes munkaidőkeret állapítható meg

- a megszakítás nélküli,
- a többműszakos, valamint
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörökben, továbbá
- a polgári repülés, a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás, a vasúti személyszállítás területén foglalkoztatott munkavállalók számára.

A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét is lehet, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

Mit jelent az általános munkarend?

Általános munkarendben a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

Mit jelent a kötetlen munkarend?

Kötetlen a munkarend, ha a munkáltató heti átlagban legalább a napi munkaidő fele beosztásának jogát – a munkakör sajátos jellegére, a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi.

2014. január 1-től azt tekintjük kötetlen munkarendnek, ha a munkáltató a munkaidő beosztása-

nak jogát – a munkavégzés önálló megszervezése tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedi. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Mi az egyenlőtlen munkaidő-beosztás?

Egyenlőtlen munkaidő-beosztásnál a munkáltató a munkaidőt a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül osztja be (egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak munkaidőkeret vagy elszámolási időszak mellett lehetséges).

Mikor kell közölni a munkaidő-beosztást?

A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

Mennyi lehet a beosztás szerinti munkaidő?

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet. A beosztás szerinti napi munkaidő legfeljebb tizenkét óra lehet, míg a beosztás szerinti heti munkaidő legfeljebb negyvennyolc óra. Készenléti jellegű munkakör esetében – a felek írásbeli

megállapodása alapján – a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra, heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet.

Mi az osztott munkaidő?

A felek megállapodása alapján a napi munkaidő legfeljebb két részletben is beosztható, a beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani (osztott munkaidő).

Ki végezhet munkát vasárnap?

Vasárnapra rendes munkaidő kizárólag

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli,
- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben,
- a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során, valamint
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Ki végezhet munkát munkaszüneti napon?

Munkaszüneti napra rendes munkaidő csak kivételesen rendelhető el, így

- a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- az idényjellegű,
- a megszakítás nélküli, valamint
- társadalmi közszükségletet kielégítő vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
- külföldön történő munkavégzés során foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

Hány perc a munkaközi szünet?

Ha a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidejének tartama a hat órát meghaladja, húsz perc, ha a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

Hány óra a napi pihenőidő?

A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani. Legalább nyolc óra pihenőidőt is lehet biztosítani

- az osztott munkaidőben,
- a megszakítás nélküli,

- a több műszakos,
- az idényjellegű tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Mennyi a heti pihenőidő?

A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók, azonban – a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve – a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

A heti pihenőnapok helyett hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő is beosztható, amelynek havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell esnie. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkaidőkezet vagy az elszámolási időszak átlagában azonban legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

Mi a rendkívüli munkaidő?

Rendkívüli munkaidő (köznapi nevén túlóra)

- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli,

- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama.

Hány óra lehet a rendkívüli munkaidő egy évben?

Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Mi az ügylet és a készenlét?

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető, amely alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni, és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. A munkáltató meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügylet), egyébként a munkavállalónak olyan helyen kell tartózkodnia, ahonnan a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre tud állni (készenlét).

Mely ágazatokban lehet eltérni a munkaidőre vonatkozó szabályoktól?

Kollektív szerződés

- a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,
- a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és áru fuvarozás körében forgalmi utazó,

- a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,
- a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti áru fuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
- a kikötőben

foglalkoztatott munkavállaló tekintetében a vásárnapi és munkaszüneti napon elrendelhető munkavégzés, munkaközi szünet, napi pihenőidő, heti pihenőnap és pihenőidő, rendkívüli munkaidő szabályaitól eltérhet. A felek írásbeli megállapodása eltérhet a beosztás szerinti napi és heti munkaidő maximális mértékétől is.

Mit kell tartalmaznia a munkaidő-nyilvántartásnak?

A munkáltató nyilvántartja

- a rendes és a rendkívüli munkaidő,
 - a készenlét,
 - a szabadság
- tartamát. A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.



SZABADSÁG

Hány nap szabadság jár egy évben?

Az alapszabadság mértéke naptári évenként húsz munkanap. Ezen felül az életkor alapján jár pótszabadság is, a munkavállaló

- huszonötödik életévétől egy,
- huszonnyolcadik életévétől kettő,
- harmincegyedik életévétől három,
- harmincharmadik életévétől négy,
- harmincötödik életévétől öt,
- harminchetedik életévétől hat,
- harminckilencedik életévétől hét,
- negyvenegyedik életévétől nyolc,
- negyvenharmadik életévétől kilenc,
- negyvenötödik életévétől tíz

munkanap, először abban az évben, amelyben ezt az életkort a munkavállaló betölti.

Hány nap szabadság jár a gyermekek után?

A munkavállalónak egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. Ha a gyermek fogyatékos, a pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő. Pótszabadság mindkét szülőnek jár; először a gyermek születésének évében, utoljára pedig abban az évben, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának pótszabadság jár gyermek születése esetén: egy gyermek születése esetén öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap, amelyet

legkésőbb a születést követő második hónap végéig, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Kinek jár még pótszabadság?

Évenként öt munkanap pótszabadság jár a fiatal munkavállalónak, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár:

Évenként öt munkanap pótszabadság jár a munkavállalónak,

- ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,
- fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- vakok személyi járadékára jogosult.

Táppénzen voltam, erre is jár szabadság?

Szabadság a munkában töltött idő alapján jár. Munkában töltött időnek minősülnek az alábbi időtartamok:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,

- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama
- és a munkavégzés alóli mentesülés néhány esete (pl. az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés; a kötelező orvosi vizsgálat tartama; a véradáshoz szükséges időtartam; a szoptató anya munkaidő-kedvezménye; a hozzátartozó halálakor két munkanap; a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartama stb.).

Mennyi szabadság jár, ha nem dolgozom le a teljes évet?

Ha a munkaviszony év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár. Az apának a gyermeke születésekor járó pótszabadság ilyenkor is teljes egészében jár:

Hogyan vehetem ki a szabadságot?

A szabadságot valójában nem a munkavállaló veszi ki, hanem a munkáltató adja ki, a munkavállaló előzetes meghallgatása után. A munkavállaló évente hét munkanap szabadsággal rendelkezik, amelyet legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. A tizennégy napba a szabadságként kiadott napon túl a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. A szabadságot pénzben megváltani nem lehet. A szabadságot főszabály szerint esedékességének évében kell kiadni.

Tizenkét óras műszakban dolgozom, mennyi szabadságot kell kiadni egy napra?

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. A szabadságot ez esetben munkanapban kell nyilvántartani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ettől el lehet térni, és a szabadság az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Ebben az esetben a szabadságot a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

Mik a betegszabadság szabályai?

A betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki a munkáltató. Az üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára viszont az első naptól táppénz jár.

Mennyi szabadság jár annak, aki gyermeket szül?

Az anya gyermeke születésekor egybefüggő huszonegy hét szülési szabadságra jogosult.

Ki vehet igénybe fizetés nélküli szabadságot?

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés

nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A gyermek személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.

Fizetés nélküli szabadság jár a hozzátartozó tartós – előre láthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre.

Fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára is.





A MUNKA DÍJAZÁSA

Mit jelent az alapbér?

Az alapbér a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. Alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kell meghatározni. Az alapbért időbérben kell megállapítani.

A havi fizetésem megegyezik az alapbéremmel?

Nem feltétlenül. Ha valamilyen bérpótlékra vagy jogosult, vagy néhány napot betegszabadságon töltesz vagy táppénzt kapsz, a havi fizetésed eltér az alapbértől.

A munkabér csak időbér lehet?

Nem, a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő- és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. Teljesítménybér az a munkabér, amely a munkavállalót a kizárólag számára előre meghatározott teljesítménykövetelmény alapján illeti meg.

Milyen bérpótlékokat kaphatok?

A törvény az alábbi bérpótlékokat ismeri:

- vasárnapi vagy
- munkaszüneti napon végzett munkáért járó bérpótlék,
- műszakpótlék,
- éjszakai bérpótlék,
- rendkívüli munkavégzésért járó pótlék,
- ügyeleti vagy készenléti pótlék.

Ki kaphat vasárnapi pótlékot?

A vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalók közül csak

- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben, illetve
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

foglalkoztatott munkavállalót illeti meg a bérpótlék. A bérpótlék mértéke ötven százalék.

Megszakítás nélküli munkarendben dolgozom, több műszakban, jár-e vasárnapi pótlék?

Nem, vasárnapi pótlék csak annak jár, akit kizárólag a fenti három feltétel valamelyike esetén kötelezhető vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre.

Ha vasárnap túlórázom, kapok vasárnapi pótlékot?

Rendkívüli munkaidőben vasárnapi pótlék jár

- a több műszakos tevékenység keretében,
- a készenléti jellegű munkakörben, illetve
- a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál.

Ezen kívül jár a pótlék annak is, aki egyébként vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

Mennyi pótlék jár munkaszüneti napon?

Azok a munkavállalók, akik munkaszüneti napon végeznek munkát, száz százalék bérpótlékra jogosultak. Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, a munkaszüneti napra tekintettel jár pótlék.

Ki jogosult műszakpótlékra?

A műszakpótlékra jogosultságnak két feltétele van:

- a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik (azaz havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van),
- tizenharc és hat óra közötti időtartam alatt történik a munkavégzés.

Figyelem: a műszakpótlékra való jogosultságnak nem feltétele a több műszakos munkarend!

A műszakpótlék mértéke harminc százalék.

Ki jogosult éjszakai pótlékra?

Éjszakai munkavégzésnek minősül a huszonkét és hat óra közt végzett munka. Ha ebben az időszakban a munkavállaló legalább egy órát meghaladó

tartamban munkát végez, megilleti az éjszakai pótlék, melynek mértéke tizenöt százalék. Ha a munkavállaló egyébként műszakpótlékra is jogosult, külön éjszakai pótlék – a műszakpótlékon felül – már nem illeti meg.

Ki jogosult „túlórapótlékra”?

Többletdíjazás jár a rendkívüli munkavégzésért is, így

- a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
- a munkaidőkereten vagy
- az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

Az erre járó bérpótlék mértéke ötven százalék. A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít. Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

Mennyi a készenléti vagy az ügyeleti pótlék?

Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár. Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, az általános szabálytól eltérően ötven százalék bérpótlék jár.

Minden esetben kötelező bérpótlékot fizetni?

Az új Mt. egyik lényeges változása, hogy a felek mellőzhetik a bérpótlékok alkalmazását, helyette a vasárnapi pótlékot, a munkaszüneti napra járó pótlékot, a műszakpótlékot és az éjszakai pótlékot is magában foglaló alaphéti állapíthatnak meg. A rendkívüli munka, az ügyelet és készenlét esetére járó pótlékot viszont nem lehet az alaphéti beépíteni. Ezen kívül a munkaszerződésben bérpótlék helyett a bérpótlékot magában foglaló havi átalány is megállapítható.

Mi a bérpótlék számítási alapja?

A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló alaphéti. Bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

Akkor is kapok bért, ha például leállás volt a cégnél vagy szabadságon voltam?

Az állásidőre (ha a munkavállaló azért nem tud munkát végezni, mert a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget) a munkavállalót alaphéti illeti meg, kivéve, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső okból nem tud eleget tenni.

Ha a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

A munkavállalót távolléti díj illeti meg

- a szabadság tartamára,
- a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
- a szoptató anyát a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
- hozzátartozója halálakor két munkanapra,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
- ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harmincnapos időtartamra mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra, feltéve, hogy tanúként hallgatják meg,
- óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
- ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár:

A munkavállalót az állásidőre járó díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkavégzés alóli mentesülés tartamára irányadó munkaidő-beosztása alapján bérpótléokra lett volna jogosult. Betegszabadság esetén a munkavállaló arányos bérpótléokra jogosult.

Hogyan kell kiszámítani a távolléti díjat?

A távolléti díjat

- az esedékessége időpontjában érvényes alaphér, pótlékátalány, valamint
 - az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett
 - teljesítménybér,
 - bérpótlék
- figyelembevételével kell megállapítani.

Ezeket az összegeket együttesen kell figyelembe venni.

A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.

A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább

a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.

Az ügylet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyletet vagy készenlétet rendelt el.

A bérpótlékot az egy órára járó távolléti díj kiszámításánál úgy kell figyelembe venni, hogy az irányadó időszakra kifizetett bérpótlék összegét osztani kell az irányadó időszakban, a beosztás szerinti munkaidőben teljesített órák számával (osztószám).

Hogyan kell kifizetni a munkabért?

A munkabért forintban kell megállapítani és kifizetni, ez alól csak akkor lehet kivételt tenni, ha a munkavégzés külföldön történik, vagy jogszabály engedi az eltérést. A munkabért utalvány vagy fizetőkészlet helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet. A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott bankszámlára utalással kell kifizetni. A munkabér kifizetése a munkavállaló részére költséget nem okozhat.

Mikor kell megkapnom a bérem?

A munkabért utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. A tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja. A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

Levonhat-e a munkáltató a béremből?

A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye. Jogszabály alapján kell levonni például a munkabért terhelő közterheket, így az adóelőleget és a járulékokat. Végrehajtható határozat alapján vonható le például az adótartozás vagy a tartásdíjak.

A munkáltató a munkavállalóval szembeni követelését csak két esetben vonhatja le a munkabérből: ha ahhoz a munkavállaló hozzájárul (azonban csak a levonásmentes munkabérrészig, amelynek mértékét a bírósági végrehajtásra vonatkozó jogszabályok határozzák meg), vagy ha a követelés előlegnyújtásból ered (idetartozik például, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejártá előtt szűnik meg, a módosított elszámolás esetén vagy a munkaidőkeret lejártakor, feltéve, hogy a munkavállaló a neki járónál magasabb összegű munkabérben részesült).



KÁRFELELŐSSÉG

Mit jelent a munkáltatói kárfelelősség?

A munkaviszony teljesítése során könnyen előfordulhat, hogy a munkavállalót kár éri, például balesetet szenved munkavégzés közben, foglalkozási megbetegedése lesz. Az ilyen, a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállalónak okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. A munkáltató azokért a károkért is felel, amelyeket nem szándékosan okozott, vagy amelyeket nem is közvetlenül a munkáltató, hanem például a károsult munkatársa okozta.

Minden esetben jogosult leszek a kártérítésre?

Az esetek többségében igen, de a munkáltató bizonyíthatja, hogy nem terheli felelősség. Így mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Milyen összegű kártérítést követelhetek?

A munkáltató általában a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Ebbe beletartozik a munkavállaló elmaradt jövedelme, dologi kára és nem vagyoni kára is. Nem kell azonban megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy

bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét sem, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A kártérítés mindig egy összegben jár?

Nem, kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja. Ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki, általános kártérítést kell fizetni, olyan összegben, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas.

Mit jelent a munkavállalói kárfelelősség?

Kárt nem csak a munkáltató okozhat a munkavállalónak, hanem fordítva is. A munkavállaló akkor köteles a kárt megtéríteni, ha a kárt a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozta, és emellett nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. E feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ha kárt okozok a munkáltatónak, a teljes kárt meg kell térítenem?

Egyes esetekben igen, de vannak enyhébb megítélésű esetek is, ilyenkor legfeljebb a távolléti díj (a távolléti díj havibéres munkavállalónál megegyezik az alapbérrel) négyszerese vagy nyolcszorosa lehet a kártérítés összege. Ez attól is függ, van-e a munkáltatónál kollektív szerződés. Ha a munkavállaló gondatlanságból okozta a kárt, a kártérítés mértéke legfeljebb négyhavi távolléti díjának megfelelő összeg lehet, ha van kollektív szerződés, abban legfeljebb nyolchavi távolléti díjnak megfelelő összegig emelhető a kártérítés felső határa. Ha viszony súlyos gondatlansággal vagy szándékosan okozott kárt a munkavállaló, a teljes kárt kell megtérítenie.





AZ ÜZEMI TANÁCS

Mi is az az üzemi tanács?

Az üzemi tanács a munkavállalók által választott testület, amely a munkáltató és a munkavállalók közti együttműködést és a munkáltató döntéseiben való részvételt biztosítja.

Minden cégnél kell üzemi tanácsot választani?

Üzemi megbízottat kell választani a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél, ha a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos munkavállalói létszám a tizenöt főt meghaladja, míg üzemi tanácsot, ha az ötven főt meghaladja. Az üzemi tanácsot öt évre választják. Az üzemi tanács tagjainak száma az előző féléves munkavállalói létszámtól függően három-tizenhárom fő.

Ki vehet részt a választásokon?

Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállalók jogosultak. Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.

Mi az a központi üzemi tanács?

Az üzemi tanácsok központi üzemi tanácsot hozhatnak létre, amelybe az üzemi tanácsok tagjaik közül képviselőt delegálnak. A központi üzemi tanácsok, ezek hiányában az üzemi tanácsok az elismert vagy a tényleges vállalatcsoportnál vállalatcsoport szintű üzemi tanácsot hozhatnak létre.

Jár-e valamilyen kedvezményrel, ha valaki tagja az üzemi tanácsnak?

Az üzemi tanács elnökének és tagjainak munkaidő-kedvezmény jár: Az üzemi tanács elnökét a szakszervezeti tisztségviselőhöz hasonlóan munkajogi védelem illeti meg.

Mi az üzemi tanács feladata? Milyen jogai vannak?

Az üzemi tanács általános feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

Az üzemi tanácsot együttdöntési jog illeti meg a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

- a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,
- a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,
- a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

- a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,
- termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,
- a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,
- a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,
- az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,
- az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- a képzéssel összefüggő tervek,
- a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,
- az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,
- az egyenlő bánásmód követelményének meg-

tartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása, munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

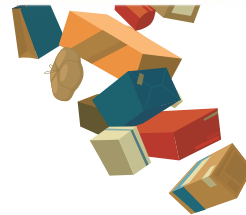
- időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- okáról,
- a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

A tájékoztatási vagy konzultációs jog megsértése miatt az üzemi tanács bírósághoz fordulhat.

A munkáltató és az üzemi tanács az üzemi tanácsra vonatkozó szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.



ERZSÉBET
UTALVÁNY
CSALÁD



Gondolt már az év végi ajándékozásra?

Ajándék Erzsébet-utalvány
már élelmszerre is!

Motiválja Ön is dolgozóit év végén vagy jutalmazza üzleti partnereit és rendeljen Ajándék Erzsébet-utalványt!

Rendelje meg most!

Az aktuális elfogadóhelyi kedvezményekről honlapunkról tájékozódhat!

www.erzsebetutalvány.hu





A SZAKSZERVEZET

Mi az a szakszervezet?

Szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervezet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik. A szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

Működik üzemi tanács a cégnél, miért alakítanánk szakszervezetet?

A szakszervezet a munkavállalók érdekvédelmi szervezete, míg az üzemi tanácsot azért választották, hogy azon keresztül a munkavállalók jobban rálássanak a munkáltató működésére. A szakszervezetnek vannak eszközei arra, hogy kiharcoljon olyan munkafeltételeket, kedvezményeket vagy juttatásokat, amelyek a munkavállalók javát szolgálják, így például csak a szakszervezetnek van joga bérmegállapodást kötni, a szakszervezet kezdeményezhet sztrájkot, míg az üzemi tanácsnak nincsenek ilyen jogai. Igaz, hogy ha nincs szakszervezet, az üzemi megállapodásban is szabályozni lehet a munkavállalók jogait és kötelezettségeit, de a szakszervezet éppen a munkáltatótól való függetlensége révén és amiatt, hogy végső esetben élhet nyomásgyakorló eszközökkel is, valószínűleg sokkal kedvezőbb feltételeket tud a kollektív szerződésben rögzíteni.

Van kollektív szerződés a cégemnél, miért fizetném a tagdíjat a szakszervezetnek?

A szakszervezet erejét a tagság adja, minél kevesebb tagja van egy szakszervezetnek, annál kevésbé tudja képviselni a munkavállalók érdekeit. Ráadásul hiába van most kollektív szerződés, ha a szakszervezet szervezettsége nem éri el a tíz százalékot, a kollektív szerződés megszűnik, az abban rögzített juttatásokkal és kedvezményekkel együtt. Hogy ez ne történhessen meg, legyél Te is szakszervezeti tag!

Érhet-e valamilyen hátrány, ha belépek a szakszervezetbe?

Tilos a szakszervezeti tag hátrányos megkülönböztetése. A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni. Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

Hogyan tudom legegyszerűbben fizetni a tagdíjat?

A munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles a szakszervezeti tagdíjat a munkabérből levonni, és a szakszervezetnek térítésmentesen átutalni.

Milyen jogai vannak a szakszervezetnek?

A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A munkáltató köteles biztosítani annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

A szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szerve-

zetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

A szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás szerint – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használja.

A szakszervezet képviseletében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet.

A szakszervezet a törvényben meghatározottak szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

A képviselettel rendelkező szakszervezet jogosult jelöltet állítani az üzemi tanácsi választáson.

Ha megválasztanak tisztségviselőnek, hogyan véd meg a szakszervezet kirúgástól?

Egyes szakszervezeti tisztségviselőket munkajogi védelem illet meg. Hogy hány tisztségviselő részesülhet védelemben, attól függ, hány önállónak minősülő telephelye van a munkáltatónak, és ott mekkora a foglalkoztatottak létszáma. Az ilyen te-

lephelyen, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

- az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,
- az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,
- az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,
- a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,
- a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg a szakszervezet védett tisztségviselőként. Az is feltétel, hogy a tisztségviselőt az adott telephelyen foglalkoztassák.

Ezen felül a munkajogi védelem megillet még további egy főt is, akit a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve jelölhet meg.

A védelem a tisztségviselőt munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetésével, illetve a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásával szemben illeti meg. Az ilyen intézkedésekhez a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges. A szakszervezet a munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés

indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli a munkáltatóval, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

A védelem a megbízatás idejére áll fenn, valamint annak megszűnését követő hat hónapig (feltéve, hogy a tisztségviselő szakszervezeti tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte).

Hogyan tudom ellátni az érdekvédelmi munkámat, miközben dolgoznom is kell?

A munkavállalót szakszervezeti érdekképviselői tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg. Az a tisztségviselő, aki a szakszervezet döntése alapján védelemben részesül, mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára is. A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szakszervezet a munkáltatónak legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni. Ettől csak előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetben lehet eltérni. A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár:





KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Ki jogosult kollektív szerződést kötni?

A kollektív szerződés megkötése a szakszervezet egyik legfőbb jogosultsága. Kollektív szerződést egyik oldalról a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdekképviselői szervezet, míg másik oldalról a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség köthet. A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek közül csak az jogosult a kollektív szerződést megkötni, amelynek a munkavállalók legalább tíz százaléka a tagja. Ha munkáltatói érdekképviselői szervezet a másik fél, a szakszervezet taglétszáma a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkavállalók létszámának tíz százalékát el kell, hogy érje. Szakszervezeti szövetség abban az esetben jogosult kollektív szerződés kötésére, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a tíz százalékos feltételnek, és tagszervezetei a kollektív szerződés kötésére felhatalmazzák.

A munkáltatómnál több szakszervezet van, de nem mindegyik írta alá a kollektív szerződést. Hogyan lehetséges ez?

Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak együttesen jogosultak a kollektív szerződést megkötni. Ha a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség utóbb, a kollektív szerződés megkötését követően éri el a tíz százalékos szervezettséget, jogosult a kollektív

szervezés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson – tanácskozási joggal – részt venni.

Egy munkáltatónál lehet több kollektív szerződés is?

A munkáltató csak egy kollektív szerződést köthet, de előfordulhat, hogy a munkáltatóra ún. tágabb hatályú kollektív szerződés is kiterjed, amit például a munkáltató más munkáltatókkal együtt kötött (pl. cégcsoport szinten), vagy amit az ágazati szakszervezet a megfelelő munkáltatói szövetséggel az egész ágazatra, alágazatra kiterjedő hatállyal kötött.

A munkáltató köteles kollektív szerződést kötni?

Nem, de ha a szakszervezet javaslatot tesz a kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalására, ezt a munkáltató a nem utasíthatja vissza.

Mit tartalmazhat a kollektív szerződés?

A kollektív szerződés egyrészt a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget szabályozhatja, így például megállapíthat emelt összegű végkielégítést, hosszabb felmondási időt, felelmezheti a szabadság mértékét, megállapíthat béren kívüli juttatásokat stb. Másrészt szabályozhatja a feleknek (a szakszervezet és a munkáltató) a kollektív

szervezés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását (például kibővítheti a törvényben felsorolt szakszervezeti jogokat).

Kollektív szerződés csak írásban köthető?

Igen, a kollektív szerződést minden esetben írásba kell foglalni.

Kire vonatkozik a kollektív szerződés?

A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy amely a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja. A felek kapcsolatát szabályozó rendelkezések hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki. A kollektív szerződés a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkozik, de nem terjed ki a vezető állású munkavállalókra vagy a kölcsönzött munkavállalókra.

Jogutódlással más munkáltatóhoz kerültem. A régi vagy az új munkáltató kollektív szerződése vonatkozik rám?

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, ha az új, ún. átvető munkáltatónál nincs kollektív szerződés, az átvető munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott

munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli viszont ez a kötelezettség, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki (ha az átvető munkáltatónál is van hatályos kollektív szerződés, vagy egy éven belül kollektív szerződést kötnek).

