



JOGPONT KISKÖNYVTÁR

Munkajogi kérdések és válaszok

TÁMOP 2.5.1.B-11/1-2011-0006 számú projekt

www.jogpontplusz.hu

JOGPONT KISKÖNYVTÁR
Munkajogi kérdések és válaszok

ISBN 978-963-08-9199-8

Komplett kivitelezés:

Pharma Press Kft.

Felelős vezető:

Dávid Ferenc

Felelős kiadó:

Németh László, az IPOSZ elnöke

MUNKAJOGI

kérdések és válaszok

1. kérdés

Új Munkatörvénykönyv szerint megszűnt a változó munkahely fogalma. A régebben, változó munkahelyre megkötött munkaszerződéseket szükséges-e módosítani, ha igen, meddig és hogyan?

Az új Munka Törvénykönyve nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a már megkötött munkaszerződéseket a törvény hatályba lépésével kötelező módosítani, azonban érdemes a megváltozott jogszabályi környezethez hozzáigazítani, ellenkező esetben a törvénnyel ellentétes kikötései érvénytelenek lesznek.

Az új Mt. valóban nem ismeri a változó munkahely fogalmát, és a továbbiakban az sem lesz elfogadható, ha csak annyit jelölnek meg a munkaszerződésben, hogy a munkavégzés helye a munkáltató összes telephelye. Ezért azt javasoljuk, hogy a munkaszerződés módosításban jelöljék valamennyi helyet pontosan (vagy azokban az esetekben, amikor ez nem lehetséges, földrajzilag határolják be), ahol a munkavállaló munkát végezhet.

2. kérdés

A kérdésem a következő lenne: Egyszerű eladó vagyok és a munkáltató fel akar mondani nekem létszámleépítés miatt. A felmondási papíron viszont közös megegyezés szerepel. A munkaviszonyomat úgy akarják megszüntetni, hogy szeptember 13-tól már nem megyek be, de a cég kifizeti a maradék 2 hetet, mert október elsejétől szűnne meg véglegesen a munkám. A felmondási papírt a mai nap folyamán, azaz 2012. szeptember 05-én kaptam meg, amit nem írtam alá. A felmondó levélben nem szerepel, hogy azt a két hetet ténylegesen otthon tölthetem és azt ki is fizetik nekem. A dátum szeptember 03-a, ami a felmondólevélen szerepel. Ez így szabályos? Ezzel nem csak ők járnak jól?

A munkáltató amennyiben határozatlan munkaszerződéssel foglalkoztatja, abban az esetben felmondhat Önnek a működési körében felmerülő okból, amely jelen

esetben lehet a létszámleépítés. A felmondást ilyen esetben a munkáltatónak indokolnia kell, **az indoknak valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie.** A felmondási ideje és az, hogy jogosult-e a végkielégítésre, attól függ, mennyi ideje dolgozott a munkáltatónál. A felmondási **idő alap esetben 30 nap**, amely az alábbiak szerint nő:

„A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,*
 - b) öt év után tizenöt nappal,*
 - c) nyolc év után húsz nappal,*
 - d) tíz év után huszonöt nappal,*
 - e) tizenöt év után harminc nappal,*
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,*
 - g) húsz év után hatvan nappal*
- meghosszabbodik.”* (2012. évi I. tv. 69. (2) bekezdés)

A 30 naptól – felmondás esetén – a munkáltató csak az Ön beleegyezésével térhet el, és az Ön javára. Egyéb esetben nem.

A felmondási idő legalább felére köteles Önt a munkáltatója mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alóli mentesítés felét pedig az Ön kívánságának megfelelően köteles kiadni. A munkavégzés alóli mentesítés idejére a törvény szerint Önt távolléti díj illeti meg.

Amennyiben a munkáltatónál legalább 3 évet dolgozott, abban az esetben Önt végkielégítés is megilleti az alábbiak szerint:

Mt. 77. § (3) : *„A végkielégítés mértéke*

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

Ezen kívül amennyiben van még ki nem adott szabadsága, azt a munkáltató vagy kiadja a felmentési idő alatt – annak abban a részében, amíg dolgozni köteles – vagy ha nem tudja kiadni, köteles azt pénzben megváltani.

Amennyiben határozott idejű a munkaszerződése a munkáltató csak az alábbi esetekben mondhat fel Önnek a határozott idő lejárta előtt:

- ha felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, vagy
- az Ön képességeire alapított okból (nem látja le megfelelően a munkáját stb.),

– ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik. Egyéb esetben nem.

Amennyiben valóban létszámleépítés van a cégnél – többen is kézhez kapták már a felmondásukat vagy ez egyéb módon nyilvánvalóvá vált – de ennek ellenére közös megegyezéssel szeretné megszüntetni a munkaviszonyát a munkáltató, javasolom, csak abban az esetben írja alá a közös megállapodást, amennyiben valamennyi olyan juttatást megkap, mint ami a felmondás esetén Önnek járna. A közös megállapodásban egyebekben bármiben meg lehet állapodni, itt minden alku tárgya. Amennyiben a létszám-leépítési szándék nem világos, várja meg a felmondását, hiszen azt a munkáltató alaposan meg kell, hogy indokolja, és ha az indok nem valós, világos és okszerű, az a munkaügyi bíróságon megtámadható, és a munkáltató az elmaradt bére mellett kártérítés megfizetésére is kötelezhető.

A munkáltató általában azért erőlteti a közös megegyezést, mert így könnyebben szabadul a munkaviszonyból. Közös megegyezés esetén nincs kötelező végkielégítés, felmentési idő stb. Ismétlem, ezek belefoglalhatók a közös megegyezésbe, de csak megállapodás esetén.

Amennyiben a felmondással kapcsolatosan további kérdése merülne fel, javasolom, hogy a munkaszerződésével, a munkaköri leírásával és a felmondással keresse fel az Ön lakóhelyéhez legközelebb eső JOGPONT+ irodát, ahol személyes tanácsadással is segítenek Önnek.

3. kérdés

A következők miatt kérem segítségét: 2006. év óta dolgozom egy ... társaságnál. (belföldi magánszemélyek tulajdonában van a társaság). Tulajdonosi kapcsolódás folytán az "anya" cég tulajdonosai további 6 társaságban 50%-os tulajdonosok. Amikor fölvettek a munkakörömben "elfelejtették" velem közölni, és ez a munkaszerződésben sem szerepel, hogy a munkaköröm a többi társasággal kapcsolatosan is fennáll, vagyis egy bérért, további 6 társaság adminisztrációs ügyeivel is foglalkoznom kell. Ezek zömmel számviteli-adóügyi feladatok ellátását jelentik, amit a tulajdonosok természetesen tovább számláznak a társcégeknek, tehát azt a pénzt, amiért én dolgozom évek óta szó szerint "lenyúlják", mert az elvégzett munkámért semmilyen külön díjazást nem kapok. S, ha ezt időnként szóvá teszem, erre az a válasz, örüljek, hogy dolgozhatok. Én viszont azt gondolom, hogy ez nem így működik. Nem állt szándékomban jogi útra terelni a dolgot, de mivel most már látszik, hogy más választásom nincs, szeretnék elébe menni a dolgoknak és jogi útmutatást kérni, arra vonatkozóan, ha peres eljárásra kerülne sor. A kérdésem arra irányulna,

hogyan az általam elvégzett és számomra ki nem fizetett munka díjazását érvényesíthetem-e a munkáltatóval szemben? (Tudomásom szerint 3 évre visszamenőleg van erre lehetőség.) Álláspontom szerint csak az új 2012-es Munka Törvénykönyve ad arra lehetőséget, hogy egy alkalmazott több munkáltatóval is szerződésben álljon, de nyilván ezt is írásban rögzíteni kell.

Amennyiben a munkaszerződésében és a munkaköri leírásában is az szerepelt, hogy kizárólag a munkáltatója könyvelési és adminisztrációs teendőit kell ellátnia, de emellett további cégek könyvelési anyagát is el kellett készítenie, nyilvánvaló, hogy a munkáltatója a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatta, és módosítaniuk kellett volna közös megegyezéssel a munkaszerződést. Ez azonban nem történt meg, tehát a munkáltatója egyoldalúan tért el a szerződéstől. Ez esetben a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) lehetőséget ad az egyoldalú munkaszerződés-módosítás megtámadására, erre azonban a módosítástól számított 30 napon belül van lehetősége:

Mt. 287. § (1) „*A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni*

a) *az egyoldalú munkaszerződés-módosítással, kapcsolatos igény érvényesítése iránt.*”

Az általános elévülési idő valóban három év, azonban egy speciális szabály, a törvény ez esetben rövidebb határidőt szab a keresetindításra.

Az Ön esetében azért sem javaslom a perindítást, mert – amint említette – éveken keresztül, azzal, hogy elvégezte a munkaszerződésben nem rögzített feladatokat is, gyakorlatilag hallgatólagosan ugyan, de beleegyezett, illetve elfogadta a szerződés-módosítást. Amikor ez a munkáltatói gyakorlat elkezdődött, akkor kellett volna a munkáltatóval tisztázni, pontosan mi is az Ön feladata, illetve ha egyet is végez, ezt hogyan ellentételezi a munkáltató. A másik probléma azonban, hogy amennyiben az egyéb cégek számára végzett munka a napi rendes munkaidejét nem haladta meg, még túlmunkát sem fog tudni felmutatni a munkaügyi bíróság számára, amiért ellentételezést kérhetne. A munkáltató pedig azt is megteheti, hogy „gyárt” egy olyan együttműködési megállapodást a többi céggel, hogy saját munkáltatójával – ez esetben Önnel – végezteti el a többi cég könyvelési feladatait. Ekkor pedig a munkáltatót megillető utasítási joga alapján Önnek azt el kell végeznie, immár az írásbeli munkaszerződése és az Mt. értelmében is.

Véleményem szerint egy esetben érdemes megfontolnia a munkaügyi per megindítását, amennyiben igazolni tudja – leginkább okirattal –, hogy a rendes

munkaidején felül túlmunkát végzett. Ebben az esetben a túlmunka iránti igényét a 3 három éves, általános elévülési időn belül jogosult követelni.

Javaslom, hogy próbálja meg tárgyalásos úton rendezni a munkáltatójával szemben felmerülő problémát, illetve kezdeményezze a munkaszerződés módosítását.

4. kérdés

Üdvözlöm önöket, vagyok ... éves, 41 év ledolgozott idővel rendelkezem. Sajnos a munkahelyemről elküldtek egészségügyi okokból. Kétszer műtöttek gerincsérvvel, mentőápolóként, majd mentés irányítóként dolgoztam, de sajnos nem bírom a munkát ezért felmondott a munkahely. 5 hónap felmentési időt kaptam és majd kapok, a törvényben előírt pár hónap végkielégítést. Az lenne a kérdésem, hogy a felmentés után mehetnek-e munkanélküli segélyre, vagy csak a végkielégítés után? A végkielégítési idő beszámít-e a munkaviszonyba stb.? Kérem, írjanak meg ezzel kapcsolatban mindent, amit tudnom kell, mert teljesen tanácstalan vagyok. Lerobbantam, munkahelyemre már nem kellek, most mihez kezdjek, várom megtisztelő válaszukat.

A munkaviszonya a felmentési idő letöltését követően kezdődik. Mindaddig, amíg felmentési idejét tölti, addig a munkaviszonya – vagy közalkalmazotti viszonya – fennáll. A felmentési idő leteltét követően lesz jogosult álláskeresői járadékra akkor, ha:

- álláskereső (azaz a munkaügyi központ álláskeresőként regisztrálta),
- az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik,
- megváltozott munkaképességű személyek ellátására nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül,
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

A végkielégítés és az álláskeresői járadékra való jogosult kezdő időpontját nem befolyásolja.

Az álláskeresői járadék összegét az utolsó naptári negyedévben elért, munkaerő-piaci járulék alapján állapítják meg. Az ellátást maximum 90 napig folyósítják. Javaslom, hogy a folyósítás időtartamáról és a pontos összegéről érdeklődjön annál a munkaügyi központnál, ahová területileg tartozik. Akkor is kötelező felvilágosítást adniuk, ha még egyelőre – a felmentési idő miatt – nem regisztrálják álláskeresőként.

Figyelemmel az egészségi állapotára, azt javaslom, hogy amennyiben nem tud munkát vállalni, kezdeményezze a megváltozott munkaképességűek számára folyósítható rehabilitációs vagy rokkantsági járadék megállapítását. Ennek intézését már most megkezdheti, attól függetlenül, hogy még felmentési idejét tölti, legfeljebb – amennyiben ezek ellátások valamelyikére jogosult lesz – folyósítani csak a felmentési idő leteltekor fogják. Ezt az eljárást az illetékes kormányhivatalon belül létrehozott rehabilitációs hatóság folytatja le. Orvosi vizsgálat elvégzése után állapítják meg az egészségkárosodása mértékét. Amennyiben az a 60%-ot eléri, és azt állapítják meg, hogy rehabilitálható, abban az esetben rehabilitációs ellátásra lesz jogosult, azaz pénzbeli ellátásra és rehabilitációs – azaz munkaképességét helyreállító – szolgáltatásokra.

A vonatkozó jogszabály (2011. évi CXCI. tv.) értelmében „a rehabilitációs ellátásban részesülő személy köteles

a) a rehabilitációs hatóságnál a rehabilitációs tervben meghatározott időpontban megjelenni,

b) értesítési kötelezettségét teljesíteni,

c) aktívan munkahelyet keresni,

d) a felajánlott

da) rehabilitációs szolgáltatást, valamint a támogatott képzési lehetőséget elfogadni,

db) megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban részt venni, és

dc) megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadni, ideértve a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást is.”

A rehabilitációs pénzbeli ellátás havi összege az állapotától függ, ennek megfelelően:

– a havi átlagjövedelem 35 százaléka, de legalább a minimálbér 30 százaléka és legfeljebb a minimálbér 40 százaléka,

– vagy a havi átlagjövedelem 45 százaléka, de legalább a minimálbér 40 százaléka és legfeljebb a minimálbér 50 százaléka.

Amennyiben keresőtevékenységet folytat, arra az időszakra a pénzbeli ellátás folyósítását felfüggesztik. Az ellátást maximum 3 évig jogosult kapni.

Rokkantsági ellátást abban az esetben kaphat, amennyiben az orvosi vizsgálat során azt állapítja meg a bizottság, hogy munkaképessége nem helyreállítható. Az ellátás összege a minősítéstől függően az alábbi lehet:

– havi átlagjövedelem 40 százaléka, de legalább a minimálbér 30 százaléka és legfeljebb a minimálbér 45 százaléka,

– a havi átlagjövedelem 60 százaléka, de legalább a minimálbér 45 százaléka és legfeljebb a minimálbér 150 százaléka,

- a havi átlagjövedelem 65 százaléka, de legalább a minimálbér 50 százaléka és legfeljebb a minimálbér 150 százaléka,
- a havi átlagjövedelem 70 százaléka, de legalább a minimálbér 55 százaléka és legfeljebb a minimálbér 150 százaléka.

Emellett az ellátás mellett folytathat kereső tevékenységet, azonban amennyiben az így megszerzett, egymást követő három hónap jövedelmének havi átlaga meghaladja a mindenkori minimálbér 150%-át, abban az esetben az ellátást meg kell szüntetni. Ebben az esetben tehát van jövedelemkorlát. Ezt az ellátást az öregségnyugdíj-emelésnek megfelelő mértékben kell évente emelni.

Egyúttal közlöm a kormányhivatalok elérhetőségeit tartalmazó linket: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/elerhetosegek>.

5. kérdés

Segítségüket szeretném kérni, úgy halottam egy ismerősömtől, hogy aki közalkalmazott és rendelkezik 40 év munkaviszonnal, valamint az 57 évet betöltötte az elmehet valamilyen formában nyugdíjba. Az lenne a kérdésem, hogy tényleg van-e ilyen jogszabályi lehetőség?

A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) pontja úgy rendelkezik, hogy „Öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő is, aki

„a) legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, és

b) azon a napon, amelytől kezdődően az öregségi teljes nyugdíjat megállapítják, a Tbj. 5. § (1) bekezdés a)–b) és e)–g) pontja szerinti biztosítással járó jogviszonyban nem áll.” A közalkalmazotti jogviszony természetesen biztosítási jogviszonynak számít a törvény alapján.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. 30. § f) pontja alapján „A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A–30/B. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdés a) pontjában foglalt feltételt a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.”

Tehát, a munkáltatója akkor mentheti fel Önt, ha a 40 év szolgálati ideje a felmentési idő leteltekor legkésőbb megvan, és felmentését kérelmezi. Azonban az egyéb közszolgálati jogviszonyoktól eltérően a törvény itt nem kötelezően írja elő a felmentést a munkáltató számára, csak lehetőségként. Ezért figyelemmel arra, hogy a nyugdíjtörvény a nyugdíjba vonulás feltételeként előírja a jogviszony megszüntetését, amennyiben a munkáltatója nem menti fel Önt, abban az esetben lemondással kell megszüntetnie a közalkalmazotti jogviszonyát. Ilyen esetben a

lemondási idő két hónap, ami alól mentesítheti Önt a munkáltató a munkavégzés alól. A felmentés azért jobb, mivel akkor az Ön esetében nyolc hónapra járó felmentési időre távolléti díj jár Önnek, arra az időszakra is, amíg nem végez munkát – ez a felmentési idő fele, amelyre a munkáltató köteles mentesíteni a munkavégzés alól. (De a gyakorlatban még nem talákoztam olyan esettel, hogy a felmentést az önéhez hasonló esetben a munkáltató megtagadta volna.)

6. kérdés

41 éves vagyok. 2011. 01-től közalkalmazottként /szakácsként/ dolgozom. Korábban nem voltam közalkalmazott. Kérdésem az lenne, hogy a szabadságot hogyan kell ilyen esetben számolni, mivel korábban több szabadsággal rendelkeztem, mint most, így a munkáltatóm szerint az alapszabadságom visszaesik 20 napra. A korábban jogszabály által Munka tv. szerinti megszerzett szabadságom így elvész.

A közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 56. §-a értelmében:

„A közalkalmazottat

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban évi húsz munkanap,

b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, „J” fizetési osztályban és a 79/C. §-ban említett munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.”

„57. § (1) A közalkalmazottnak a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.”

További pótszabadság illeti meg a közalkalmazottakat akkor, ha munkájukat jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között végzik.

Tekintettel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszony a munkavállalói jogviszonytól eltérő, foglalkoztatási jogviszony, ezért a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó alapvető szabályokat a Kjt. rendezi. Amennyiben nincs a Kjt.-ben a felmerülő kérdésre külön szabály, abban az esetben mögöttes jogszabályként alkalmazandó a Munka Törvénykönyve. Egyebekben a Kjt. maga is „megmondja”, milyen esetekben nem alkalmazhatók a Munka Törvénykönyvének rendelkezései háttérszabályként. A szabadság vonatkozásában is így tesz, kizárja az életkor növekedésével párhuzamosan növekvő alapszabadságra vonatkozó szabály alkalmazását, és arra sem ad lehetőséget, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján megszerzett alapszabadságot „átvigye” a közalkalmazotti jogviszonyba.

7. kérdés

Szeretném a segítségét kérni abban, hogy a szakszervezet számára milyen lehetőségek vannak a dolgozók tanulmányútja és a kapcsolt kirándulás költségeinek fedezésére? Mít fizethet ki a szakszervezet? Belépők, üdítő, kávé, étkezés, csónakázás lehet? Vagy ha ezek nem, akkor mire van lehetőség?

Az egyesületi jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény 17. § (1) bekezdése értelmében „*A civil szervezet a létesítő okiratában meghatározott cél megvalósítása érdekében vagyonával önállóan gazdálkodik, civil szervezet elsődlegesen gazdasági-vállalkozási tevékenység folytatására nem alapítható.*”

Azt, hogy milyen tevékenységet támogathat a szakszervezet, mire költheti a pénzét, és milyen keretek közt (pl. mekkora pénzösszeg feletti rendelkezéshez szükséges elnökségi döntés vagy milyen összegű kifizetéshez elég pusztán az elnöki döntés), azt a szakszervezet alapszabálya határozza meg. Ha az alapszabály lehetővé teszi az ilyen jellegű rendezvények szakszervezeti támogatást, az ezzel felmerülő költségek kifizetésének sincs akadálya.

Ami a kifizetések adójogi vonzatát illeti, arról a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. tv. az alábbiak szerint rendelkezik:

„69. § (1) Béren kívüli juttatásnak nem minősülő egyes meghatározott juttatások [70. §], valamint a béren kívüli juttatások [71. §] után az adó a kifizetőt terheli.

70. § (2) Egyes meghatározott juttatásnak minősül az adóévben *reprezentáció és üzleti ajándékok* juttatása alapján meghatározott jövedelem azzal, hogy a jövedelem meghatározásánál figyelmen kívül kell hagyni az e törvény előírásai szerint adómentes juttatásokat.

70. § (2a) *Ha a kifizető egyesület, köztestület, egyházi jogi személy, alapítvány (ideértve a közalapítványt is), a (2) bekezdéstől eltérően mentes az adó alól az adóévben reprezentáció és a minimálbér 25 százalékának megfelelő egyedi értéket meg nem haladó üzleti ajándékok juttatása alapján meghatározott jövedelem azon része, amely a közhasznú, illetve cél szerinti tevékenysége érdekében felmerült, az adóévre vonatkozó beszámolóban kimutatott összes ráfordítás 10 százalékát, de legfeljebb az adóévre elszámolt éves összes bevétele 10 százalékát nem haladja meg.*”

Az Sza tv. 3. § 26. pontja értelmében „reprezentáció: a juttató tevékenységével összefüggő üzleti, hivatali, szakmai, diplomáciai vagy hitéleti rendezvény, esemény keretében, továbbá az állami, egyházi ünnepek alkalmával nyújtott

vendéglátás (étel, ital) és a rendezvényhez, eseményhez kapcsolódó szolgáltatás (utazás, szállás, szabadidőprogram stb.) azzal, hogy az előzőek nem minősülnek reprezentációnak, ha a juttatásra vonatkozó dokumentumok és körülmények (szervezés, reklám, hirdetés, útvonal, úti cél, tartózkodási hely és idő, a tényleges szakmai, illetve hitéleti program és a szabadidőprogram aránya stb.) valós tartalma alapján a rendeltetésszerű joggyakorlás sérelme akár közvetve is megállapítható.”

Tehát amennyiben az alapszabály és az Szja tv. értelmében reprezentációnak minősül a kifizetés, abban az esetben – a reprezentációra kifizetett összeg nagyságától függően – adóköteles az így adott juttatás.

A kérdés pontos megválaszolása érdekében javasolom, hogy az alapszabály és a konkrétan kifizetett tételek birtokában keressen fel könyveléssel foglalkozó szakembert.

8. kérdés

Leszállékolási procedúra alatt vagyok, várom a határozatot. Mivel azonnal kell intézkednem, ha megjön, már előre tudnom kéne, hogy mi a teendőm, hogy az új MT. szerint jár-e végkielégítés az alábbi esetben. A Postánál vagyok 31 éve, ha esetleg rokkantsági ellátásra "ítélnék", jár-e a végkielégítés, még e meglévő munkaviszonyomban, illetve a törvény szerint, hogy a rokkantellátottnak nem jár, ez mire vonatkozik, ugyanis még erről nálam nincs szó, mert ellátást még nem kapok, csak esetleg majd egy határozatot az erre való jogosultságról. A munkahelyem egy hónapja leírta, hogy ott semmilyen munkakörre sem vagyok alkalmas üzemorvosilag. A kérdés tehát az átmeneti állapotról szól a kettő "státusz" között. Jár-e így végkielégítés?

A postánál vélhetően közalkalmazottként foglalkoztatják. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. 37. § (1) bekezdés a) pontja alapján végkielégítésre jogosult a közalkalmazott, ha jogviszonya felmentéssel szűnik meg, és a törvényben meghatározott időtartamban a munkáltatónál dolgozott.

A törvény 37. § (2) bekezdése kimondja, hogy nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. §].

A munkáltatója egészségügyi alkalmatlanság miatt készül felmondani Önnek, ezért a jogszabály első mondatában megfogalmazott kizáró ok nem áll fenn. A Kjt. második mondata szerint akkor sem jár végkielégítés, ha a közalkalmazott

nyugdíjjasnak minősül. A törvény utal a 37/B §-ra, amely a törvény módosítása előtt meghatározta, ki minősül nyugdíjjasnak. Azonban időközben ezt a jogszabályhelyet hatályon kívül helyezték, anélkül, hogy új rendelkezést iktattak volna be helyette, ezért ma a Kjt. nem határozza meg, kit tekint nyugdíjjasnak. Tekintettel arra, hogy a rokkantsági nyugdíjat 2011-ben megszüntették és rokkantsági ellátást határoztak meg helyette, úgy gondolom, hogy az új ellátás sem elnevezésében, sem funkciójában sem minősül nyugdíjnak, – egyéb iránt a társadalombiztosítási jogszabályok értelmében sem – ezért ez a kizáró ok sem áll fenn az Ön esetében.

Tehát amennyiben a munkáltatója egészségügyi alkalmatlanság miatt felmenti, abban az esetben is jár a végkielégítés, ha a rokkantsági ellátásra való jogosultságát megállapítják.

9. kérdés

.... vagyok, éves építőmérnök. Magyarországon bejelentett munkahellyel rendelkezem; jelenleg tervezőként dolgozom egy budapesti cégnél. Emellett mesterképzésre járok. Már hosszú ideje tervezem, hogy nyelvtanulás céljából fél-egy évet eltöltsek német nyelvterületen. Ez mostanra aktuálissá vált. A kérdéseim a következők:

– Lehetőség van-e arra, hogy hosszabb időre fizetés nélküli szabadságot kérjek?

– Egy bizonyos idő elteltével a megtakarított pénzem feltehetően nem lesz elég a nyelvtanulás finanszírozására, ezért valamilyen munkát kell vállalnom.

– Lehetséges, hogy az itthoni fizetés nélküli szabadság mellett külföldön munkát vállaljak?

A Munka Törvénykönyve nem nevesíti a nyelvtanulást olyan okként, amelyre a munkáltatónak fizetés nélküli szabadságot kéne adnia. Ezért nyelvtanulás céljából a munkáltató méltányosságból, saját döntése alapján engedélyez fizetés nélküli szabadságot.

Ugyan az Mt. nem tiltja a fizetés nélküli szabadság alatt történő munkavállalást, azonban tekintettel arra, hogy nyelvtanulás céljából kívánja igénybe venni, de dolgozna is mellette, ezért ezt a munkáltatója joggal való visszaélésnek is minősítheti, ha tudomást szerez róla.

10. kérdés

A Munka Törvénykönyve változásról szeretnék segítséget kérni. A rendes szabadság 20 nap, és azon felül adható még pótszabadság törvényrész már elfogadott, alkalmazni kell, és ha igen hogyan? (kor szerint időarányosan)

A 2012. évi I. tv. Munka Törvénykönyve 2013. január 1-étől hatályos rendelkezései a következők a szabadság/pótszabadság vonatkozásában:

59. A szabadság

115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama. 116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

117. § (1) A munkavállalónak

a) huszonötödik életévétől egy,

b) huszonnyolcadik életévétől kettő,

c) harmincegyedik életévétől három,

d) harmincharmadik életévétől négy,

e) harmincötödik életévétől öt,

f) harminchetedik életévétől hat,

g) harminckilencedik életévétől hét,

h) negyvenegyedik életévétől nyolc,

i) negyvenharmadik életévétől kilenc,

j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap pótszabadság jár.

(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti. 118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

a) egy gyermeke után kettő,

- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utóljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. 119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utóljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

(2) A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. 120. § A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár. 121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

Jelenlegi (2012.VII.1-2012.XII.31.) állapotában a 2012. évi I. törvény Munka Törvénykönyve nem tartalmaz külön fejezetet a szabadság témakörében, így az átmenet időben az 1992. évi XXII. törvény rendelkezései vannak hatályban melynek értelmében:

VI. fejezet

A munkaidő és a pihenőidő

117-129/B. §

Rendes szabadság

130. § (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;

b) a szülési szabadság tartamára;

c) a gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] első hat hónapjára;

d) a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára;

e) a tartalékos katonai szolgálat idejére, és
f) minden olyan munkában nem töltött időre, amelyre a munkavállaló távolléti díj-, illetve átlagkereset-fizetésben részesül.

131. § (1) Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.

(3) A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a (2) bekezdésben meghatározott életkort betölti.

132. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utójára abban az évben, amelyben a fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

(2) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utójára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(3) A vak munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

(4) A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót, évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

(5)

(6) Kollektív szerződés, illetve munkaszerződés az (1)-(5) bekezdésben foglaltakon túlmenően egyéb pótszabadságokat is megállapíthat.

(7) A pótszabadság – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában

- a munkavállalót a 131. §-ban meghatározott szabadságon felül, és a többféle címen járó pótszabadság egymás mellett is megilleti.

11. kérdés

3 éve dolgozom jelenlegi munkahelyemen. Február óta nem kapunk fizetést. A munkáltató nem hajlandó elfogadni a rendkívüli felmondást, csak a közös megegyezést, viszont az utolsó munkanappal ebben az esetben sem fizeti ki az elmaradt béreket. Én rendkívüli felmondással akarok eljönni a cégtől, viszont mivel a munkáltató nem fogadja el, így a papírokat és az elmaradt béreket nem adja ki. Kérdésem az lenne, hogy amennyiben találok új munkahelyet papírok nélkül el tudok-e helyezkedni? Mit tehetek ebben az esetben? Köszönöm.

A fentebb körülírt tényállás alapján Ön jogosult a munkaviszonyát azonnali hatállyal felmondani. Ennek formai követelményeit a Munka tv. szabályozza, annak betartására mindenképpen érdemes odafigyelnie. Kérdés, hogy határozatlan vagy határozott idejű az Ön munkaviszonya.

A főbb követelmények. Amennyiben a munkaviszony megszüntetését azonnali hatállyal kívánja felmondani ezt egy a munkáltatóhoz címzett egyoldalú jognyilatkozattal megteheti írásban.

Határozatlan tartamú munkaviszony felmondását nem köteles indokolni, míg a határozott idejű munkaviszony felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné, vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. A hatályos szabályozás értelmében Ön mint munkavállalót, a munkaszerződésében meghatározott munkabére megilleti. A február óta elmaradt jövedelme a munkáltató indokolatlan, súlyos kötelességszegése, amely az azonnali hatályú felmondás indoka lehet. A felmondási jog mind a munkáltatót és a munkavállalót megillető jog. Munkáltatójának nincs lehetősége Önt ezen jogának gyakorlásában korlátozni, kizárni.

Amennyiben a munkáltató nem fogadja el az Ön azonnali hatályú felmondását, akkor a munkáltatónak kell a Munkaügyi Bírósághoz fordulnia nem Önnek. Ha a munkáltatója nem adja ki az Ön részére az utolsó munkában töltött napon az iratait, s nem fizeti ki a járandóságait, akkor Önnek is érdemes bírósághoz fordulnia.

Az iratok kiadásának elmaradása elméletileg nem lehet akadálya új munkaviszony létesítésének, de a szigorú be és kijelentési szabályok miatt, új munkáltató a foglalkoztatását lehet, hogy nem szorgalmazza a szükséges igazolások nélkül. Ebben az esetben további kártérítésre tarthat igényt.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetését akkor javasolnánk, ha annak aláírásakor a szükséges iratok kiadásra kerülnek, s a munkáltató legalább részben elismeri vagy kifizeti tartozását.

12. kérdés

Munkaidőkeret alkalmazásánál a ledolgozandó napok számát a munkaidőnaptár vagy a tb-naptár szerint kell figyelembe venni? Munkaidőn kívül /az elrendelt túlóra kivételével/ kötelezhet-e a munkáltató évi 80 órát kitevő különböző időtartamú tréningekre, tanfolyamokra, egyéb oktatásokra? Folyamatos három műszakos munkavégzés esetén ez év augusztus 20. esetében /mint állami ünnep milyen díjazás illet meg:

- ha nem vagyok beosztva: nem jár semmi,*
- ha be vagyok osztva és dolgozom: dupla munkabér,*
- ha be vagyok osztva és mégsem kell dolgozni, ebben az esetben mit kell alkalmazni?*

A tb naptárat a munkáltatók alkalmazzák a munkaidőkeret megállapításához, munkajogi szempontból nem alkalmazható, mert nem veszi figyelembe a munkanapra eső munkaszüneti napokat. Ennek megfelelően a munkaidőnaptár az irányadó.

Rendkívüli munkaidőnek számít

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként 250 óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Elméletileg nem kizárt, hogy ezen időkeret terhére Önnek tanfolyamokon kell részt vennie.

Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót a rendes munkaidőre járó alapbérén felül száz százalékos bérpótlék illeti meg.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót száz százalékos bérpótlék illeti meg.

13. kérdés

Kérem, válaszoljanak, felmondhatnak-e egy 58 éves dolgozó nőnek, aki a 40 éves szolgálati idővel szeretne nyugdíjba menni, de a munkahely nagy változások előtt áll – csoportos elbocsátásra van kilátás. A 40 éves

***szolgálati idő 2013 eleje. Elbocsáthatnak ilyen esetben 2012 végén?
Vonatkozik ebben az esetben a védettség?***

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 66. § bekezdése értelmében a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg, azaz. ha olyan magatartást tanúsít, amely azonnali hatályú felmondásra adna okot (a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlanságból jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását egyéb okból lehetetlené teszi, vagy a munkavállaló működésével összefüggésben felmerült okból.

Mindkét esetben feltétel azonban, hogy a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg a munkaviszony, ha a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen nincs olyan, a munkáltató által felajánlható, az Ön végzettségének, képzettségének, gyakorlatának megfelelő egyéb munkakör, amelyet el tudna látni vagy a felajánlott ilyen munkakört elutasítja.

Amennyiben a munkáltató a védett korban lévő munkaviszonyát felmondással megszünteti a védett korban belül, a hat havi végkielégítés háromhavi végkielégítés összegével nő.

Ezek az ún. védett korra vonatkozó szabályok.

Figyelemmel arra, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § d) pontja értelmében az Ön esetében a nyugdíjkorhatár 63 év és 183 nap, Ön a nyugdíjkorhatárt 2017. december 6-án töltene be, így a munkajogi védettség időszaka 2012. december 6. napjától él. Eddig az időpontig a munkáltató sajnos felmondhat Önnek a működési körében felmerült okból vagy csoportos létszámcsökkentés esetén.

A törvény tehát a védett kor intézményét ismeri, a 40 éves jogviszonyra vonatkozóan azonban nem ismer védettségi szabályt.

Ezek a *munkajogviszonyra vonatkozó szabályok*. Ahhoz, hogy kérdésére pontos választ tudjak adni, ismernem kellene, hogy milyen foglalkoztatási jogviszonyban dolgozik. (munkavállalóként, közalkalmazott vagy esetleg kormánytisztviselőként). Ezért javaslom, hogy kérdésével, a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó pontos szabályok tisztázása érdekében keresse fel a lakóhelyéhez legközelebb lévő JOGPONT⁺ irodát, ahol személyes tanácsadás keretében segítenek Önnek, vagy kérem, pontosítsa a kérdését.

14. kérdés

Jelenleg gyés alatt dolgozom adminisztrációs munkakörben. Januárig vagyok gyésen. A munkáltatóm tegnap azt mondta, hogy megszűnik a munkaköröm, ezért áthelyeznek raktárba adminisztrálni, de a jelenlegi munkaidőm, ami 7,30-tól 16-ig tart, átmódosulna 14-től 22-óra minden nap. Ha nem fogadom el, azt mondták megszüntetik a munkaviszonyomat. Ez így jogos, hogy olyan munkaidőt ajánl fel, amit kisgyerekesként nem tudok elfogadni? Illetve gyés alatt elküldhet, ha nem fogadom el ezt a munkaidőt? Válaszukat előre is köszönöm!

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 66. § (6) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)–(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.” Tekintettel arra, hogy gyermeke még nem érte el a hároméves kort – a gyés melletti munkavégzésre figyelemmel -, Önre is vonatkozik ez a védettség. Ez a védettség azonban csak annyit jelent, hogy ha a munkáltató működési körében felmerülő okból kerülne sor a munkaviszonya megszüntetésére – ilyennek minősül, ha munkaköre megszűnik – abban az esetben a munkáltató csak akkor mondhat fel, ha a munkaszerződésében meghatározott munkahelyen nincs a végzettségének, képzettségének, gyakorlatának megfelelő másik munkakör, illetve az ilyen, a munkáltató által felajánlott másik munkakört nem fogadja el.

A törvény szó szerint így rendelkezik:

2012. évi I. tv. 66. § (4) és (5) bekezdése:

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

(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.”

Nem kell tehát feltétlenül ugyanannak a munkakörnek lenni. A törvény az előbbi felsorolt kritériumokat kívánja meg a munkáltató által kötelezően felajánlandó munkakörök esetében. Amennyiben végzettségének, képzettségének, gyakorlatának csak az a munkakör felel meg, amelyet a munkáltató felajánlott, a törvény sajnos egyéb védeettséget nem nyújt. (A munkaidő beosztásra vonatkozó szabályok között egy, a gyermekét egyedül nevelő szülő számára tesz annyi engedményt, hogy a munkáltató az ilyen szülőt a gyermeke hároméves koráig éjszakai munkavégzésre (22-06-ig) nem kötelezheti.)

Amennyiben a munkáltatója felmond Önnek, abban az esetben, amennyiben több mint három éve dolgozik a munkáltatónál, megilleti a végkielégítés, felmondási idő, amelynek fele alól a munkáltató köteles Önt mentesíteni, illetve a munkavégzés alóli felmentés időszakára távolléti díj illeti meg, valamint amennyiben a munkáltatója az időarányos szabadságát nem adja ki, a ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltania.

15. kérdés

Az lenne a kérdésem, hogy jogszerű-e, ha a munkáltató (általános iskola) már másfél éve nem fizet munkába járásomhoz költségtérítést? Mit lehet ez ügyben tenni?

A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a napi munkába járás címén történik a költségtérítés abban az esetben, ha a munkavállaló naponta a közigazgatási határon kívülről utazik a munkahelyére, illetve munkarendjétől függő gyakorisággal rendszeresen utazik oda és vissza. Attól függetlenül illeti meg a munkavállalót ez esetben a költségtérítés, hogy ideiglenes vagy állandó lakóhelyéről utazik a munkahelyére, hiszen naponta, vagy legalábbis rendszeresen tesz meg nagyobb távolságot. Ennek értelmében a kötelezettség akkor vonatkozik a munkáltatóra, ha a munkavállalója ingázásra kényszerül, vagyis más-más településen van a lakhelye és a munkahelye. A támogatás mértéke minden esetben az utazási költség 86%-a.

A Kormányrendelet az alábbiakban rendelkezik erről:

„3. § (1) A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)–(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

- a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,*
- b) helyközi (távolsági) autóbuszjáraton,*

c) elővárosi buszon, HÉV-en,

d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven

utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

a) 2010-ben 30 000 forint,

b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.

(4) A hazautazással kapcsolatos költségtérítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.”

Ha Ön ezeknek a feltételeknek megfelel, és ezt tudja igazolni, azaz megőrizte az ezen időszakra vonatkozó bérletét és jegyeit, a támogatást visszamenőlegesen is kérheti a munkáltatótól, aki ha kérésére nemet mond, azt mint munkaviszonyból származó igényt munkaügyi perben érvényesítheti.

16. kérdés

A munkáltatónk már legalább 3 éve figyel bennünket kamerarendszeren keresztül, amelyről semmilyen tájékoztatót vagy más egyéb információt, számunkra nem közölt. Így szerintem minden jogszabályt, (adatvédelmi jogszabályok, kamerarendszerre vonatkozó jogszabályok, személyiségi jogszabályok) önhatalmúlag felrúg, és a rendszert a dolgozók megfigyelésére és adatgyűjtésre használja. A következő lenne a kérdésem, ha a személyiségi jogaimban megsértenek, személyes adataimmal visszaélnék, követelhetek-e polgári peres úton a munkáltatómtól sérelem díjat? Vagy erre csak a munkáltatónak van lehetősége?

Kérdésére az alábbi jogi választ tudom adni:

1. Nem csupán a munkáltató követelhet sérelemdíjat alkalmazottjától, hanem a munkavállaló is a munkáltatótól.

2. A munkavállalók képmásához fűződő jogát megsérti a munkáltató, ha tudtukon és beleegyezésükön kívül rögzíti a munkavállalók tevékenységét, netán azt megfigyelésre, adatgyűjtésre használja. A kameráról történő tájékoztatásnak kifejezetten és egyértelműnek, mindenki számára ismertnek kell lennie. Csak így kerülhet ugyanis a munkavállaló abba a helyzetbe, hogy beleegyezésével rögzítsék a munkahelyen történeteket.

3. A sérelemdíjra való jogosultságot könnyebb bizonyítani egy perben, mint korábban a nem vagyoni kárra való jogosultságot. Mindazonáltal, kérem, fontolja meg, milyen hatással lehet munkaviszonyára egy ilyen pereskedés.

17. kérdés

Köztestületi tűzoltóságon dolgozom. Az új katasztrófa törvény szerint át kellett alakulni önkormányzati tűzoltósággá. Az önkormányzat nem vállalta a fenntartásunkat, kimondta a megszűnést. Én 1953-ban születtem, 3 évem van nyugdíjig. Jelenleg az önkormányzat részéről munkafelajánlás nem történt. 2001. szeptember 1 óta dolgozom a tűzoltóságon. Előrehozott öregségi nyugdíjra nem vagyok jogosult. (Az önkormányzati tűzoltóság dolgozóira a munka törvénykönyve vonatkozik, nem a HTSZ.) A felmondásunkat sem kaptuk még meg, a végkielégítésről sem nyilatkoztak. Türelmesen vártam idáig. Nem közölnek az állománnyal semmit. Kérdésem hova kell fordulni, mi a teendő.

A kérdéséből ítélve Ön önkéntes tűzoltóságnál, köztestületi formában szerveződött testületnél, munkaviszony alapján dolgozott tűzoltóként, így a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) rendelkezési vonatkoznak a munkaviszonya megszűnésére.

Az Mt. 63. § (1) bekezdése alapján a munkaviszonya megszűnik a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével. Abban az esetben tehát, ha a „köztestület” megszűnik, megszűnik az Ön munkaviszonya is. Ebben az esetben végkielégítésre lesz jogosult, amelynek mértéke az Mt. 77. § szerint:

„(3) A végkielégítés mértéke

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

(4) A végkielégítésnek a (3) bekezdés

a) a)-b) pontban meghatározott mértéke egyhavi,

b) c)-d) pontban meghatározott mértéke kéthavi,

c) e)-f) pontban meghatározott mértéke háromhavi

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

Azonban a munkáltató jogutód nélküli megszűnése csak abban az esetben állapítható meg, ha törölték az egyesületet a bíróság nyilvántartásából. Amíg ez nem történik meg, addig a munkáltató köteles Önt a munkaszerződése alapján foglalkoztatni. Ha ennek a kötelességének nem tud eleget tenni, akkor köteles Önnek állásidőre járó alapbért munkavégzés hiányában is: Mt. „**146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphér illeti meg.**”

Amennyiben a jogviszonya nem az egyesület megszűnése folytán szűnik meg, hanem a munkáltatója az egyesület megszűnését megelőzően felmond Önnek, a **végkielégítésen túl felmondási idő is megilleti**, az alábbiak szerint,

Mt. 69. § (2) „A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- a) három év után öt nappal,
- b) öt év után tizenöt nappal,
- c) nyolc év után húsz nappal,
- d) tíz év után huszonöt nappal,
- e) tizenöt év után harminc nappal,
- f) tizennyolc év után negyven nappal,
- g) húsz év után hatvan nappal

meghosszabbodik”, valamint jár Önnek a ki nem adott **szabadsága pénzben megváltott ellenértéke** is.

Felmondani egyebekben a munkáltatója abban az esetben tud Önnek a kora miatt (a nyugdíjkorhatár betöltése előtt 5 évvel állóak védett korúnak minősülnek), ha nincs más olyan betöltetlen állás, amely végzettségének, képzettségének, gyakorlatának megfelel, vagy az így felajánlott állást visszautasította. (Mt. 66. § (5) bekezdés: (5) „A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör

vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.”)

Ha tehát a munkaviszonya megszüntetésével kapcsolatban semmiféle utasítást nem kapott, a meglévő szerződés alapján a munkáltatója köteles Önt foglalkoztatni, ha nem tudja, az állásidő szabályai alapján alaptól fizetni munkavégzés hiányában is.

Javaslom, hogy beszéljen a munkáltatójával. Ha szóbeli választ nem kap, írásban jelezze az igényét, és hogy annak nyoma is maradjon, vetesse át a munkáltatóval vagy ajánlott levelet küldjön a munkáltatójának.

A nyugdíj-jogosultsággal kapcsolatosan: amennyiben hivatásos állományban lett volna (Hszt. hatálya alá tartozó), a korhatár előtt ellátásokról szóló törvény lehetővé tesz, hogy 2012. 12.31-ig karkedvezményre jogosító időt szerezzen az, aki legalább 10 évet töltött hivatásosként állományban. A karkedvezményt nem hivatásosok esetében az a „civil” veheti igénybe, aki a 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet 1. számú mellékletében felsorolt munkakörökben dolgozott. Ez a jegyzék azonban nem tartalmaz az Ön munkakörére vonatkozó rendelkezést, így karkedvezményt ez alapján nem tud igénybe venni.

18. kérdés

Azt szeretném megkérdezni, hogy egy lakatos műhelyben az öltözőben, az irodában és a zuhanyzóban hány fokot köteles biztosítani a munkáltató?

A munkahelyek hőmérsékletének szabályozásáról a 3/2002. (II.8.) számú SZCSM-EüM rendelet rendelkezik részletesen.

A rendelet megkülönbözteti a szellemi és fizikai munkavégzéshez, a hideg és meleg időszakban biztosítandó minimum és maximum hőmérsékletet.

A fenti rendelet alapján az őszi-téli időszakban egy lakatos műhelyben 14-18 C fokos hőmérsékletet, az irodában pedig 20-22 C fokos hőmérsékletet kell biztosítani a munkáltatónak. Az öltözőben, zuhanyzóban is az adott helyiség rendeltetésének megfelelően kell beállítani a hőfokot, illetve biztosítani kell az öltöző és zuhanyzó közötti közvetlen átjárást.

A rendelet egyes fontosabb rendelkezéseit, illetve a hőmérsékleti táblázatot jelen levelemmel megküldöm.

19. kérdés

Munkahelyemen a munkáltató szabályozta a kereseti igazolás kiadásának időpontját, és csak egy bizonyos időpontban állítanak ki igazolást.

Kérdésem, hogy ez jogszerű? Vagy a munkáltatónak kötelessége az igazolást kérésemre az adott időpontban kiállítani? Kollektív szerződésünk nincs, amiben ez szabályozva lenne.

És még egy másik kérdés, halottam a jubileumi jutalomról, ez csak a közalkalmazottaknak jár, vagy a magán szektorban is jár?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 155. §-ának (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhót követő hó 10. napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni a dolgozóknak. További szabály csak a törvény alapelvi rendelkezései között található, nevezetesen a 6. §-ban, amely általános jelleggel arról rendelkezik, hogy a jogok gyakorlásához, vagy kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékben a feleknek (munkáltatónak, dolgozónak) együtt kell működni.

Mindezek alapján a kérdésre az a válaszom, hogy a munkáltatónak rendszeres kötelezettsége a munkaberről a tárgyhót követő hó 10. napjáig írásbeli tájékoztatást adni, ezen túlmenően kötelezettsége akkor van, ha az Ön jogainak érvényesítéséhez, vagy kötelezettségei teljesítéséhez szükséges a keresetigazolás. Pl. hitelt akar felvenni és ehhez a bank keresetigazolást kér, vagy bírósági eljárás keretében igazolni kell a jövedelmi viszonyait.

Az előbbieken említett Munka Törvénykönyve nem rendelkezik jubileumi jutalomról.

20. kérdés

Tisztelt Jogász Úr!

Ismét a segítségét szeretném kérni. Korábban már Ön adott felvilágosítást munkaügyemben, de már újabb törvények, rendeletek vannak, ami felborította az én életemet is. Ma be kellett mennem az önkormányzat Oktatási Hivatalába, ahol nem éppen tapintatosan a tudomásomra hozták, hogy elfoglalom a fiatalok helyét, az Önkormányzat dec. 29-i időponttal mondjon fel, januártól már nem lehetek állományba. Hogy gondolom én, hogy egyszerre két ellátást is kapok. 34 évet dolgoztam közalkalmazottként, rokkant nyugdíjasból öregségi nyugdíjas lettem (unokám halála után), de a munkaviszonyom folyamatos volt a mai napig. Kérdésem: Felmentési idő sem jár? A jogásznő szerint semmi. Kérem, legyen szíves tájékoztatni, hogy valóban így van ez? Törvénytisztelő ember vagyok, megértem, hogy lejárt az időm, de eddig szükség volt rám, sőt most 2. osztályom van, s még félév előtt ott kell hagynom őket.

A jogászno tájékoztatásával ellentétben amennyiben az Ön közalkalmazotti jogviszonyát a munkáltatója felmentéssel megszünteti, mert betöltötte a nyugdíjkorhatárt, abban az esetben jár Önnek a felmentési idő, attól függetlenül, hogy nyugdíjasnak minősül. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) alább idézett szakasza ugyanis csak a megfelelő közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt kívánja meg a felmentési időhöz, semmi többet. A felmentési idő tehát megilleti, attól függetlenül, hogy nyugdíjas:

Kjt. 30. § (1) „*A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A–30/B. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha*

d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §);”

Kjt. 33. § (1) „**Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.**

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) harminc év után hat hónappal**

meghosszabbodik.

Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(3) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.”

„37/A. § (2) **A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó átlagkeresetre havonta egyenlő részletekben jogosult.”**

A 34 éves közalkalmazotti jogviszonyára figyelemmel Önnek 8 hónapos felmentési ideje van, amelynek felére – azaz 4 hónapra – köteles Önt a munkáltató mentesíteni a munkavégzés alól. A mentesítés fele idejét – tehát 2 hónapot – pedig az Ön kívánságának megfelelő időben kell, hogy kiadjon. Amennyiben van erre az évre járó ki nem vett szabadsága, és ezt a munkáltatója nem kívánja pénzben megváltani, akkor azt a felmentési idő azon időszakára, amely alatt munkavégzésre

kötelezett, ki kell adnia. A felmentési idő azon részére is jogosult átlagkeresetre, amely időben mentesül a munkavégzés alól.

Tekintettek arra, hogy 34 éves közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, és a jogviszonya csak a felmentési idő leteltét követően, tehát 2013. augusztus 29. napjával szűnik meg, amennyiben meglesz eddig az időpontig a 35 éves jogviszonya, abban az esetben Ön a negyvenéves jubileumi jutalomra is jogosult, amelynek összege öthavi illetmény, amelyet az utolsó munkában töltött napon kell kifizetnie a munkáltatójának:

Kjt. 78. § (1) „*A huszonöt, harminc-, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.*

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

(3) Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) vagy f) pontja alapján szűnik meg, részére a megszűnés évében esedékessé váló jubileumi jutalmat az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni.

(4) Ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya – a fegyelmi elbocsátás büntetés vagy a 25. § (2) bekezdés b) 1. pontja szerinti áthelyezés kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. § (1) bekezdés], továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.

(5) A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálozása miatt szűnik meg.”

A Kjt. alapján ha nyugdíjasnak minősül, akkor végkielégítés nem illeti meg.

Az ellen nem tehet tehát semmit, hogy a munkáltatója felmentse, azonban ragaszkodjon hozzá, hogy a felmentésében a fent felsorolt juttatások rögzítésre kerüljenek. Természetesen amennyiben a munkáltató ezeket nem foglalja bele a felmentésbe, ezek a törvény erejénél fogva akkor is megilletik Önt, de tisztább helyzetet teremt a felmentés, ha ezek a rendelkezések szerepelnek benne. Ha a munkáltató ezeket a juttatásokat nem hajlandó kifizetni Önnek, akkor munkaügyi pert szükséges indítania. Amennyiben tehát nem kapja meg a juttatásait, forduljon problémájával a JOGPONT+ személyes ügyfélszolgálatásra kijelölt irodájához vagy írjon nekünk újabb levelet.

21. kérdés

A Munka Törvénykönyve 2012. július elsejei változásával kapcsolatban szeretnék segítséget kérni. A munkavállaló felmondás esetén (ha legalább egy évet dolgozott) kérhet ajánlást magáról, melyet a munkáltatónak ki kell adni. Kötelezően mit kell tartalmaznia az értékelésnek, hogy jogszerű, és teljesen szabályos legyen? Ennek az ajánlásnak van-e formanyomtatványa, ha igen, hol található meg?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I tv. 81. §-a az alábbiak szerint rendelkezik a munkaviszony megszüntetése esetén a munkavállaló teljesítményét értékelő munkáltatói ajánlásról:

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

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

Az új munka törvénykönyve hangsúlyosabbá tette a felek munkaviszonyra vonatkozó megállapodásait, és nagyobb mozgásteret engedett a megállapodás tartalmának meghatározásában. A munkáltatói értékelésre vonatkozó fenti szabályozás is csak a kereteket állapítja meg, azonban nem határoz meg kötelező tartalmi elemet, így az értékelést – amely nyilvánvalóan a munkáltató által végzett feladatokat, azoknak a munkavállaló általi végrehajtásának értékelését, a munkavállaló képességeire, esetlegesen személyes kvalitásaira vonatkozó megállapításokat – a munkáltató szabadon megteheti. Formanyomtatvány erre nem létezik. Ha együttműködő az értékelést adó munkáltatói képviselő, és az értékelés esetleg hiányos, ezt jelezheti neki, és kérheti, hogy az Ön által fontosnak tartott szempontok is szerepeljenek az értékelésben. Ha pedig az értékelés valótlan megállapítást tartalmaz, annak módosítását a fentiek szerint a bíróságtól jogosult kérni.

22. kérdés

Tisztelt Ügyvéd úr!

A kérdésem továbbra is az, hogy a 8 hónap felmentési idő a 40 év jogosultsági idő előtt kötelező-e a munkáltatóra nézve. Ugyanis az igazgatóm 3 hónapot mondott nekem, hogy ennyi "jár". A NYUFI már megállapította számomra a szolgálati, ill. jogosultsági időt. Tehát

számomra az lenne nagyon fontos, hogy ne fussak ki az időből, ha járna a 8 hónap. Akkor a felét le kell dolgoznom, és elvileg a másik felét "kiadhatja" szabadságnak?

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992 évi XXXIII. tv. hatályos szövege alábbiak szerint rendelkezik a közalkalmazotti viszony megszüntetéséről felmentés esetén:

„33. § (1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés – az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve – a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.

(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött

- a) öt év után egy hónappal;
- b) tíz év után két hónappal;
- c) tizenöt év után három hónappal;
- d) húsz év után négy hónappal;
- e) huszonöt év után öt hónappal;
- f) **harminc év után hat hónappal**

meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.

(3) A munkáltató legalább a felmentési idő felére köteles a közalkalmazottat mentesíteni a munkavégzés alól. A munkavégzés alól a közalkalmazottat – a mentesítési idő legalább felének megfelelő időtartamban a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.”

Figyelemmel arra, hogy a Kjt 30. § (1) f) pontja szerint – amint azt korábbi levelemben idéztem, amennyiben a negyven évet a felmondási idő leteltekor megszerzi, és munkáltatónál kérelmezi a felmentését a nyugdíjazásra tekintettel, a munkáltatója felmentheti. Ez esetben a munkáltatónak a fenti szabályokat kell alkalmaznia, mert ez kötelezően alkalmazandó jogszabályhely.

Javaslom, tisztázza az igazgatóval, hogy miért szeretné önt három hónapos felmondási idővel felmenteni.

23. kérdés

Amennyiben visszamegyek dolgozni, úgy megmarad-e a védettségem a gyermek 3 éves koráig, vagy bármikor elbocsájthatnak?

A felmondási védelem a munkába állással megszűnik, így a fizetés nélküli szabadság megszűnését követően munkáltatója felmondhat Önnek.

Gyermeke 3 éves koráig azonban munkaviszonya az Ön képességével, illetve a munkáltató működésével összefüggő okból csak akkor szüntethető meg, ha: a munkahelyen nincs az Ön által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy Ön az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. Ezt a munka törvénykönyve 66. §-ának (6) bekezdése szabályozza.

A felmondás indoka tehát szűk keretek között mozoghat.

24. kérdés

A munkáltatóm úgy tett október 2-án béremelésre ajánlatot, hogy a béremet október 26-tól, mikor letelik a szabadságom, emeli fel. Ha jól értelmezem, akkor az emelést és a bérajánlatot már szeptember 1-től kellene megadnia, nem? Erre nekem azt a magyarázatot adták, hogy én úgy kértem a munkába állásomat, hogy 6 órában alkalmazzanak, és ez a szabadság, amit ki kellett vennem szeptember 1-től, ez az előző időszak szabadsága, tehát emelnie csak akkor kell, mikortól ténylegesen munkába állok. Akkor így helyes az emelés és a bérajánlat?”

Átolvastam a kérelmét, és a munkáltatóval való levelezését. Ha jól értettem a levelezés tartalmát, akkor Ön – július 30. napján kelt kérelmében – szeptember 1-gyel kérte a fizetés nélküli szabadság megszakítását. A munkáltató kiadta Önnek a szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságát, és csak ennek letelte után, 2012. október 26-tól kívánja megemelni a bérét, foglalkoztatja Önt részmunkaidőben, 6 órában.

Önnek abban igaza van, hogy az ajánlatot a munkáltatónak a fizetés nélküli szabadság lejártát követően, 2012. szeptember 1. napjával kellett volna megtennie. (Bár szigorú határidőt a törvény sehol nem említi.) Erre Önnek az Mt. 61. § (2) bekezdése értelmében 15 napon belül válaszolnia kell, hogy elfogadja-e vagy sem. (Az egyik munkatársa által említett ajánlat megtámadására vonatkozó 30 napos határidőről szóló szabályt nem ismerem, nem tudok arról, hogy ilyen létezne.) A szabadság alatt is meg lehet tenni ezt az elfogadó nyilatkozatot, nem kell megvárni annak leteltét. Legjobb esetben tehát – az Ön számításai szerint – szeptember 15-től már a bérfeljesztéssel növelt összegű, de a 6 óra miatt arányosan csökkentett bérrel számolhatna, ha a munkáltató szigorúan betartotta volna az Mt. rendelkezéseit.

Azonban felhívom szíves figyelmét arra, hogy azok a kismamák, akik a fizetés nélküli szabadságot megszakítva vissza kívánnak menni dolgozni, az Mt. 61. § (2) bekezdése értelmében – amennyiben a fizetés nélküli szabadság időtartama 6 hónapnál hosszabb volt – 60 nappal a munkába állás előtt kell, hogy jelezzék a visszatérési szándékukat. Pontosabban a munkáltató legfeljebb 60 nap elteltével köteles őket foglalkoztatni. Tehát ha Ön is betartja az Mt. rendelkezéseit, akkor október közepétől számíthatna a kötelező bérfejlesztésre. Álláspontom szerint a munkáltató igyekszik eleget tenni mind a részmunkaidőre, mind a bérfejlesztési igényre való módosítási kötelezettségének, ami mostanában kivételes munkáltatói magatartásként értékelhető, és az esetleges bérkiesése sem olyan összegű, amellyel érdemes esetleg munkaügyi bírósághoz fordulnia.

25. kérdés

A tv-ből értesültem arról, hogy létrejöttek. Kérdéssel fordulok Önökhöz, hátha tudnak válaszolni. Hívtam az Önkormányzatot is, de tőlük nem kaptam egyértelmű választ, ezért fordultam Önökhöz. Megszűnt a munkahelyem, letelt a Munkaügyi közp. által adható segély is. Jelenleg alkalmi munkát kaptam: hetente egy napot (havonta 4 napot) dolgozok, ezért 30 000 Ft kapok, a munkáltató befizeti utánam a napi 1000 Ft regisztrációs díjat (havonta a 4000 Ft-ot). Ezen kívül kapok 8600 Ft gyerektartást, fiam nappalin egyetemista, egyedül tartom, így bevételünk jelenleg össz: 38 600 Ft, azaz 19 300 Ft/fő. Tudtommal alkalmi munka mellett lehet igényelni az aktív korúak ellátását amennyiben a havi jövedelem nem haladja meg a 25 600 Ft-ot. Amennyiben egyedülállóként tartom el a fiamat talán ez a jövedelemhatár 0,2 szorzóval növekszik, azaz a mi esetünkben $25\,600 + 5120 = 30\,720$ Ft de ebben már nem vagyok biztos. Kérdésem az lenne, hogy – igényelhetem-e az aktív korúak támogatását alkalmi munka mellett, és ha igen akkor milyen feltételek mellett? – jól értelmezem-e a 0,2-es szorzót, miszerint esetemben a havi jövedelemhatár az aktív korúak támogatásához: 30 720 Ft lenne?”

A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény rendelkezik az aktív korúak ellátásáról. A törvény 33. § az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott ellátás. A jegyző aktív korúak ellátására való jogosultságot állapít meg annak az aktív korú személynek,

a) aki munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, aki legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, vagy akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján nem haladja meg az 50%-os mértéket, vagy

b) aki vakok személyi járadékában részesül, vagy

c) aki fogyatékosági támogatásban részesül [az a)-c) pont szerinti személy a továbbiakban együtt: egészségkárosodott személy], vagy

d) akinek esetében a munkanélküli-járadék, álláskeresési járadék, álláskeresési segély, vállalkozói járadék (a továbbiakban együtt: álláskeresési támogatás) folyósítási időtartama lejárt, vagy

e) akinek esetében az álláskeresési támogatás folyósítását keresőtevékenység folytatása miatt a folyósítási idő lejártát megelőzően szüntették meg, és a keresőtevékenységet követően az Ft. alapján álláskeresési támogatásra nem szerez jogosultságot, vagy

f) aki az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőző két évben az állami foglalkoztatási szervvel legalább egy év időtartamig együttműködött, vagy

g) akinek esetében az ápolási díj, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás, a rendszeres szociális járadék, a bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka, az átmeneti járadék, a rehabilitációs járadék, a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj, a megváltozott munkaképességű személyek ellátása, az ideiglenes özvegyi nyugdíj folyósítása megszűnt, illetve az özvegyi nyugdíj folyósítása a Tny. 52. §-ának (3) bekezdése szerinti okból szűnt meg, és közvetlenül a kérelem benyújtását megelőzően az állami foglalkoztatási szervvel legalább három hónapig együttműködött,

feltéve, hogy saját maga és családjának megélhetése más módon nem biztosított, és keresőtevékenységet – ide nem értve a közfoglalkoztatást, az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény szerint létesített munkaviszony keretében végzett, valamint a háztartási munkát – nem folytat.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában akkor nem biztosított a megélhetés, ha a családnak az egy fogyasztási egységre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 90%-át és vagyona nincs. Az aktív korúak ellátása tekintetében fogyasztási egység a családtagoknak a családon belüli fogyasztási szerkezetet kifejező arányszáma, ahol

a) az első nagykorú családtag arányszáma 1,0, azzal, hogy a gyermekét egyedülállóként nevelő szülő arányszáma 0,2-del növekszik,

b) a házas- vagy élettárs arányszáma 0,9,

c) az első és második gyermek arányszáma gyermekenként 0,8,

d) minden további gyermek arányszáma gyermekenként 0,7,

e) a fogyatékos gyermek arányszáma 1,0, azzal, hogy a fogyatékos gyermeket a c) és d) pont alkalmazásánál figyelmen kívül kell hagyni, továbbá ahol

f) az a) és b) pontok szerinti arányszám 0,2-del növekszik, ha a személy fogyatékosági támogatásban részesül.

(3) Az (1) bekezdés f) és g) pontja szerinti előzetes együttműködés időtartamának számításánál az aktív korúak ellátásának megállapítására irányuló kérelmet benyújtó személy által ezen időtartam alatt folytatott keresőtevékenység időtartamát is figyelembe kell venni.

(4) Az aktív korúak ellátására való jogosultság

a) az (1) bekezdés d) pontjában foglalt esetben az Ft. alapján folyósított álláskereső támogatás időtartamának kimerítésétől,

b) az (1) bekezdés e) pontjában foglalt esetben a keresőtevékenység megszűnésétől,

c) az (1) bekezdés g) pontja szerinti rendszeres pénzellátás folyósításának megszűnésétől

számított tizenkettő hónapon belül benyújtott kérelem alapján állapítható meg.

(5) Aktív korúak ellátására egy családban egyidejűleg – a (6) bekezdésben meghatározott kivétellel – csak egy személy jogosult.

(6) Egy családban egyidejűleg két személy abban az esetben jogosult az aktív korúak ellátására, ha az egyik személy a foglalkoztatást helyettesítő támogatás, míg a másik személy a rendszeres szociális segély feltételeinek felel meg.

(7) A települési önkormányzat rendeletében az aktív korúak ellátására való jogosultság egyéb feltételeként előírhatja, hogy a kérelem benyújtója, illetve az ellátás jogosultja a lakókönyvezete rendezettségének biztosítására vonatkozó, a rendeletében megállapított feltételeket teljesítse. A lakókönyvezet rendezettségének biztosítása körében a kérelmező vagy jogosult által életvitelszerűen lakott lakás vagy ház és annak udvara, kertje, a kerítéssel kívül határos terület, járda tisztán tartása, az ingatlan állagának és rendeltetésszerű használhatóságának, valamint higiénikus állapotának biztosítására irányuló kötelezettség írható elő. A rendeletben megállapított feltételek teljesítésére a kérelmezőt, illetve a jogosultat megfelelő, de legalább ötnapos határidő tűzésével a jegyzőnek – az elvégzendő tevékenységek konkrét megjelölésével – fel kell szólítania.”

Az öregségi nyugdíj legkisebb összege 2012-ben 28 500,- Ft, amelynek 90%-a 25 650,- Ft. A törvény értelmében Önre az 1,2-es arányszám vonatkozik, azaz ahogy Ön is írta, 30 780,- Ft-os jövedelemhatár, amennyiben – a törvényben foglalt kivételekkel – keresőtevékenységet nem folytat.

A törvény 90 napnál nem hosszabb munkavégzés esetén is lehetővé teszi az aktív korúak ellátására való jogosultságot.

A törvény alkalmazásában keresőtevékenység: „minden olyan munkavégzéssel járó tevékenység, amelyért ellenérték jár, kivéve a tiszteletdíj alapján végzett tevékenységet, ha a havi tiszteletdíj mértéke a kötelező legkisebb munkabér 30 százalékát nem haladja meg, valamint a mezőgazdasági östermelői igazolvánnyal folytatott tevékenységet, ha az abból származó bevételt a személyi jövedelemadóról szóló szabályok szerint a jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni; nem minősül ellenértéknek a fogadó szervezet által az önkéntesnek külön törvény alapján biztosított juttatás, valamint a szociális szövetkezet (ide nem értve az iskolaszövetkezetet) tagja által a szövetkezetben végzett tevékenység ellenértékéként megszerzett, a személyi jövedelemadóról szóló törvény alapján adómentes bevétel”.

Javaslom, hogy igényelje meg az ellátást, és a válasz határozatot – amennyiben azt a jegyző elutasítja – küldje meg nekünk, hogy azt véleményezhessük.

26. kérdés

Közalkalmazottként dolgozom. Próbaidőm 4 hónap. Az a helyzet állt elő, hogy betegség miatt 4-5 hónapot jövő keddtől kórházban kell töltenem. Valószínűsítem, hogy ha ezt bejelentem, a munkáltató azonnal megszünteti a munkaviszonyomat, hisz próbaidőn vagyok. Megteheti akkor is, ha már elkezdődött a táppénz a bejelentés időpontjában? Nem védi semmi a beteget? Gondolom, ha ezt a munkáltató megteszi, nekem nem jár a táppénz akkor sem, ha fizetem magam után a tb-t. Mennyi ideig fizet a munkáltató, és mikortól az OEP kórházi tartózkodás esetén?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. felmondási védelmei – amelyet a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. Tv. is alkalmazni rendel háttér jogszabályként – közül kikerült a betegség idejére a munkavállalót megillető felmondási védelem. Tehát táppénzes állomány alatt is fel lehet mondani a régi tv. szó használata szerint „rendes felmondással.” Azonban próbaidő alatt mindkét fél indokolás nélkül, azonnali hatállyal felmondhat. Ez tehát nem rendes felmondásnak minősül, hanem a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásnak, aminek esetében egyébként sem érvényesülnek az Mt.-ben szabályozott felmondási tilalmak.

Táppénz annak jár, **aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik**, és a Tbj.-ben meghatározott mértékű egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett (Eb.tv. 43. §) A táppénz keresetpótló juttatás, a keresőképtelenség miatt elvesztett jövedelem pótlására szolgál. 2011. július 2-át megelőzően kezdődő keresőképtelenség esetében még meg lehet állapítani „passzív táppénzt” (a

biztosítási jogviszony megszűnését követő első, második, harmadik napon bekövetkező keresőképtelenség esetén járó táppénz). Ezekben az esetekben még a maximum 30 napos passzív táppénz folyósításának idejét méltányosságból további 30 nappal meg lehet hosszabbítani. 2011. július 1-jét követően kezdődő keresőképtelenség esetében azonban már nincs lehetőség se passzív táppénz, se méltányosságból adható passzív táppénz megállapításra. Ha tehát a biztosítási jogviszony megszűnését követően válik a volt biztosított keresőképtelenné táppénzre nem jogosult. Nem jogosult az a biztosított sem táppénzre, akinek a keresőképtelenség ideje alatt szűnik meg a biztosítási jogviszonya (pl. határozott idejű munkaviszony esetén.) A biztosítási jogviszony megszűnését követő naptól, már a táppénzre való jogosultság sem áll fenn. (aktívról passzívra váltó táppénz már nincs, kivétel az előző pontban megfogalmazottak esetében) Nem jogosult táppénzre továbbá az a biztosított, aki álláskereső támogatásban (álláskereső járadék, keresetpótló juttatás, álláskeresői segély, vállalkozói járadék, álláskeresői ösztönző juttatás) részesül (ebben az esetben sem kell pénzbeli egészségbiztosítási járulékot fizetnie a biztosítottnak).

A keresőképtelenség első tizenöt napjára járó betegszabadság alatt a munkáltató fizet távolléti díjat, ezt követően a 16. naptól jár a táppénz, amit már nem a munkáltató fizet, tekintettel arra, hogy ez egy pénzbeli egészségbiztosítási ellátás, ami a tb-kasszát terheli. A munkáltató azonban járulékként fizet táppénz-hozzájárulást, de a táppénzt nem a munkáltató fizeti.

27. kérdés

2012. 07. 19-től, 2012. 10. 29-ig tartó munkaviszonyom volt (90 napos próbaidővel). Ez időszak alatt nem kaptam szabadságot. Kérdésem, hogy kérhetem-e a munkáltatót, hogy az erre az időszakra eső szabadságot kifizessék.

A szabadságolási szabályokra vonatkozó, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv (régí Mt.) tv. 134. § (2) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„134. § (2) Az alapszabadság egynegyedét – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie. Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három

munkanapot – legfeljebb három alkalommal – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.”

A munkáltató tehát nem köteles kiadni a próbaidő alatt a szabadságot, azonban az alább idézett jogszabályhely szerint a ki nem adott, időarányos szabadságot – amely az Ön esetében az éves szabadság 3/12-ed része – köteles megváltani, ha a munkaviszony bármilyen okból – próbaidő alatt is akár – megszűnik:

„136. § (1) A munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor, ha a munkáltatónál eltöltött idővel arányos szabadságot nem kapta meg, azt pénzben kell megváltani. A gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően, ha a munkavállaló a gyermek ápolása, gondozása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első hat hónapjára járó szabadságot nem kapta meg, azt a felek megállapodása alapján pénzben is meg lehet váltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet.”

28. kérdés

Tisztelt Jogsegélyszolgálat! 2012.02.06-tól dolgoztam egy ... cégnél mint referens. A cég 2012. 11. 14-i felmondással megszüntette határozatlan időtartalmú munkaviszonyomat 30 nap felmondási idővel (2012. 12. 13.), amit nem kell letöltenem. Az indoklásban a következő szerepel: "Munkaviszonyának megszüntetésére a munkáltató működési körén belül felmerült okból került sor. Cégünk egyik legjelentősebb szerződött partnere és megrendelője, a ... Zrt. cégünk részére írásban jelezte, hogy megrendeléseit jelentős mértékben csökkenti, az így fennmaradó munkamennyiséget cégünk kevesebb munkavállalóval is el tudja látni. Így a munkáltató ezzel összefüggésben, létszámcsökkenést határozott el, mely az Ön munkaterületét és munkakörét is érinti. A munkáltató ennek során az Ön végzettségének megfelelő más betöltetlen munkakört felajánlani nem tud Önnek. Ezért e létszámcsökkenés keretében a munkáltató az Ön munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése mellett döntött." A felettesem többször hangsúlyozta beszélgetésünk során, hogy az általam végzett ügyfélszolgálati munkával maximálisan megelégedettek, de gazdasági okok miatt nem tudnak napi 8 órában foglalkoztatni. Mivel a törvény köti őket ahhoz, hogy az ügyfélszolgálati irodát működtessenek, nem zárhatják be, így úgy döntöttek, hogy napi 4 órában ügyfélszolgálatosként, a másik 4 órában pedig értékesítőként alkalmaznak más.

Nekem nem ajánlották fel a munkakört, amit nehezményezek. Többször hangot adtam annak, hogy nem értek egyet azzal, hogy nem kapok, kaptam egyenlő esélyt azzal a személlyel, aki a Zrt.-nél dolgozik, mint viszonteladó, nem mint ügyfélszolgálati munkatárs és azonnali hatállyal, a mai nappal (2012.11.14.) felvettek. Tehát ha jól értem: gazdasági okokra hivatkozva leépítettek, miközben nem szűnt meg a munkaköröm, hanem "csak" csökkent a munkaidő és felvettek helyettem 4 órában mást, akinek éppen úgy nincs tapasztalata ügyfélszolgálati területen, mint ahogy nekem nincs gyakorlatom a másik 4 órában munkakörként meghatározott értékesítésben. Úgy gondolom, hogy mind a végzettségem, mind a gyakorlatom, mind a munkám minősége alapján én is ugyanúgy alkalmas vagyok a munkakör betöltésére, mint az azonnal alkalmazott személy, ezért sérelmesnek tartom, hogy nem ajánlották fel nekem a munkát és a megkérdezésem nélkül mondtak fel. A kérdésem az, hogy érdemes-e jogi útra terelni, és ha igen mire számíthatok?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) felmondásról szóló 66. § (2) bekezdése alapján „A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.”

Az Ön esetében a létszámcsökkentés a munkavállaló működésével összefüggő ok. Abban az esetben járt volna el a munkáltató jogellenesen, – álláspontom szerint – amennyiben létszámcsökkentésre hivatkozva felmond Önnek, de nyolc órában valaki mással töltené be az Ön munkakörét. A munkáltatója azonban valóban csökkentette a létszámot, hiszen a kollégája az Ön feladatait átveszi a sajátja mellé. Ha tehát a létszám valóban csökken, a munkáltató azon döntése, amely szerint nem Önt választotta a feladat betöltésére, munkaügyi bíróság előtt nem vitatható. A munkáltató ugyanis mérlegelheti, hogy kit alkalmaz az adott munkára ilyen esetben, és kitől kíván megválni. Az Mt. pedig nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy a munkáltatónak ilyen esetben Önnek más munkakört kellett volna felajánlania vagy Önnek kellett volna ajánlatot tennie arra, hogy 4-4 órában lássa el a kétféle feladatot. Munkakör felajánlási kötelezettsége a munkáltatónak csak abban az esetben van a munkáltató működési körébe felmerült ok miatt alkalmazott felmondás esetén, amennyiben a munkavállaló munkaviszonya a felmondás folytán az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt 5 évvel – tehát a védett korban – szűnne meg, illetve akkor, ha a munkavállaló édesanya gyermeke még nem töltötte be a három évet és az édesanya nem vesz igénybe fizetés nélküli szabadságot. Ilyen esetekben kötelező a munkáltatónak másik, a munkavállaló végzettségének,

képzettségének megfelelő munkakört felajánlania, ha létszámcsökkentés miatt az adott munkakör megszűnne.

A felmondás esetén a munkáltatónak a felmondási idő felére mentesítenie kell Önt a munkavégzés alól, valamint amennyiben legalább 3 éve dolgozik a cégnél, végkielégítésre jogosult, illetve amennyiben van még erre az évre járó, ki nem adott szabadsága, azt a munkáltatónak pénzben kell megváltania.

29. kérdés

Ha jól tudom, a felmondási idő a felmondás kézhezvételét követő napon kezdődik. Volt munkaadóm tegnapi dátummal (27) postázott nekem, melyet ma át is vettem. Tehát a felmondási időm holnap (29-én) kezdődik. Jogszerűtlen-e, hogy a munkáltatói felmondásban ez az idő nov. 28 –tól dec. 27-ig van feltüntetve? Hogyan kell lépjek ez ügyben?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 68. § (1) bekezdése értelmében „*a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.*”

Az Mt. 15. § (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „*Az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza.*”

Tehát a felmondási idő valóban a felmondás kézhezvételét követő napon kezdődik.

Álláspontom szerint azonban a teljes felmondást ez a jogszabályba ütköző rendelkezés nem teszi semmissé. Azaz, amennyiben a felmondás indokolása világos, valós és okszerű, abban az esetben az érvénytelen rendelkezés helyébe a törvényi rendelkezés kell, hogy lépjen, azaz a felmondási idő a törvényben meghatározott időponttól kezdődik. Azt javaslom, hogy ezt jelezze a munkáltatójának, és kérje – amennyiben a felmondás egyéb iránt jogszerű – a felmondási időre vonatkozó rendelkezés módosítását. Hiszen nem mindegy, hogy milyen időre fizet magának a munkáltató távolléti díjat.

30. kérdés

Több mint 1 év időtartamú táppénzem – koponyában talált jóindulatú tumor miatt – 4cm-s – lassan lejár, dec. 19-vel megszűnik táppénzjogosultságom. Térítvevényesen írtam munkáltatómnak, amely levélben leírtam, hogy állapotom korábbi munkaköröm betöltését nem teszi lehetővé – ügynökségvezető – de más területen, számvitel, controlling –

tudok munkát vállalni. A levelet átvették, de azóta sem válaszoltak, telefonáltak. Kérdésem, hogy ebben az esetben mit tegyek? Menjek be dolgozni? Vagy kezdeményezzem a munkaviszony megszüntetését? Pereskedjek? Jár-e felmondási idő, több mint 2 év munkaviszony után, ha közös megegyezést én kezdeményezek. Kifizetik-e a bennmaradt szabadságot? El tudok-e "munkánélküli segélyre menni, ha a kft.-nek "passzív", tagja vagyok?

– Amennyiben lejár a táppénzre való jogosultsága, azt javaslom, hogy amennyiben személyesen meg tud jelenni a munkahelyén, tegye meg, és tisztázza a munkáltatójával, egészen pontosan a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hogy tud-e Önnek egészségi állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani. Felhívom azonban szíves figyelmét arra, hogy ez nem kötelessége a munkáltatónak, csupán lehetősége. Amennyiben ezt nem teszi meg, ezt nem lehet perrel kikényszeríteni.

– Ha munkáltatója nem tud ilyen munkakört felajánlani Önnek, abban az esetben kezdeményezheti a munkaviszony megszüntetését közös megegyezéssel vagy írásban, indokolt felmondással, a munkaszerződésében rögzített felmondási idővel fel is mondhatja a munkaviszonyt. A közös megegyezést azért tartom jobb formának, mert abban bármilyen feltétellel megállapodhatnak a munkaviszony megszüntetéséről, pl. a munkáltató eltekinthet attól, hogy a felmondási időt le kelljen dolgoznia, vagy fizethet Önnek bizonyos összeget a munkaviszony megszűnésére tekintettel (végkielégítés helyett) stb.

– Amennyiben a munkáltatója menti fel Önt abban az esetben Önnek sajnos nem jár végkielégítés, mert ahhoz a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. tv. 77. § (2) bekezdése értelmében 3 évi munkaviszonyt kíván meg, ebbe azonban nem számít bele az egyéves táppénzes időszak:

2012. évi I. tv. 77. § (2): „A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában a (3) bekezdésben meghatározott tartamban fennálljon. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve

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

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

2012. évi I. tv. 77. § (3) bekezdés a) pontja: „A végkielégítés mértéke legalább három év esetén egyhavi távolléti díj összege.”

– Felmondási idő minden esetben van, akkor is, ha Ön mond fel, abban az esetben is, ha a munkáltató. A munkaszerződés rögzíti a felmondási idő tartamát. A különbség az, hogy amennyiben a munkáltatója mond fel Önnek, abban az esetben Önt mentesítenie kell a munkavégzés alól a felmondási idő legalább fele részében, míg ha Ön mond fel, ilyen mentesítésre nem ad lehetőséget a törvény. Természetesen, ha Ön nem tudja ellátni a feladatát az egészségi állapota miatt, nem kötelezheti munkavégzésre a munkáltatója.

– A munkaviszonya megszűnésekor a ki nem vett szabadságát a munkáltatója köteles pénzben megváltani, amennyiben azt még nem adta ki.

– Amennyiben az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik, továbbá táppénzben nem részesül, és kereső tevékenységet nem folytat, tehát munkaviszonyban nem áll, és vállalkozói tevékenységet sem folytat, abban az esetben jogosult a maximum 90 napig folyósítható álláskeresői járadékra.

31. kérdés

Dolgozó pedagógus vagyok. Jelenleg munkahelyemen a Általános Iskolában 1979. februártól dolgozom mint tanító. 2000 decemberében véglegesen leszázalékoltak, de tovább dolgoztam (1 órával csökkentett munkaidőben), s jelenleg is dolgozom. Jövőre töltöm be a 65. évemet, s már nem szeretnék tovább dolgozni. Korábban többször is el akartam menni nyugdíjba, de mindig elment valaki szülni, s én mindig maradtam. Így történt ez a 2012/2013. tanévben is, jelenleg öten vannak szülési szabadságon. Azt tervezem, hogy ezt az osztályt végigviszem, s ha vége a tanévnek, bejelentem távozásomat 2013. július 1-től. Kérdésem:

Jár-e a 8 hónap felmentési idő?

– *Mert ha járna, akkor ezzel a 8 hónappal meg lenne a 35 év közalkalmazotti munkaviszonyom (előtte 9 évig más munkakörben dolgoztam).*

– Ebben az esetben jár-e az eltöltött évek után a jubileumi jutalom?

Január 1-től az állam átveszi az iskolákat. Mennyiben fog ez engem érinteni? Kérem, legyen szíves tájékoztatni, esetleg olyan tanácsot adni, hogy ennyi év után „ne járjak rosszul”. Összegezve: 1979 februárjától jelenleg is közalkalmazotti munkaviszonyban álló 8 órában dolgozó nyugdíjas pedagógus vagyok, sem felmentési időben, sem jubileumi jutalomban eddig nem részesültem.

Ha jól értettem a kérdését, akkor Ön bár rendelkezik az öregségi nyugdíjra jogosító szolgálati idővel, és a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. tv. által meghatározott életkorral (amely az 1952. előtt születettek esetében 62 év), azonban még nem kérelmezte a nyugdíjazását. A levele ugyanis ebből a szempontból nem egyértelmű.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. évi tv. 30. § (1) bekezdés d) pontja értelmében „*a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasként minősül (37/B. §)*”. A törvény – egy törvényszerkesztési hiba folytán – nem határozza meg, hogy ki minősül nyugdíjasként, ezért a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell segítségül hívni, amelynek 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontja szerint nyugdíjasként minősül, aki az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság). A munkáltató tehát, ha ezt Ön kérelmezi, felmentheti. Felhívom a figyelmét arra, hogy a közalkalmazottak nyugdíjba vonulása kapcsán éppen ezen törvényi szabályozás módosítását kérelmezte néhány munkavállalói érdekképviseleti szervezet, ugyanis a törvény a felmentés nem kötelezően írja elő a munkáltató számára – szemben az egyéb munka végzésre irányadó jogviszonyok szabályaitól – hanem csak lehetőségként. Ha a munkáltató erre hivatkozva nem menti fel Önt, abban az esetben lemondással kell megszüntetnie a jogviszonyt, ami azt eredményezi, hogy nem illeti meg a felmentési idő. (Tudomásom szerint azonban nyertek már pert közalkalmazottak olyan esetben, amikor a nyugdíjba vonulási kérelmekre a munkáltató nem mentette fel őket.)

Amennyiben a munkáltató felmenti Önt, abban az esetben – a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időre figyelemmel – a Kjt. 33. § (2) bekezdés f) pontja értelmében – a felmentési ideje 8 hónap, aminek – minimum a felére – a munkáltató köteles Önt a munkavégzés alól felmenteni, még hozzá a mentesítési idő felében az Ön kívánságának megfelelően. A törvény azonban lehetőséget ad arra is, hogy akár a teljes felmentési időre mentesüljön a munkavégzés alól, amennyiben a munkavállalóval így meg tud állapodni. A munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkáltató havonta átlagkeresetét köteles Önnek fizetni.

Ezen kívül amennyiben rendelkezik ki nem adott szabadsággal, azt a munkáltató vagy kiadja Önnek a felmentési idő azon részében, amikor dolgozni volna köteles, vagy ha ezt nem tudja vagy sikerül vele így megállapodni, pénzben köteles azt megváltani.

A Kjt. 78. § (4) bekezdése alapján ha „*a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya – a fegyelmi elbocsátás büntetés vagy a 25. § (2) bekezdés b) 1. pontja szerinti áthelyezés kivételével – megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában*

nyugdíjasknak minősül [37/B. § (1) bekezdés], továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.” Tehát ha a felmentési idő lejártakor – amikor a jogviszony megszűnik – rendelkezik a 35 év évvel, abban az esetben Önt megilleti a 40 éves jubileumi jutalom.

Ezek e jogosultságok akkor is megilletik, ha az állam lesz az iskola fenntartója, amennyiben a közalkalmazotti státusza nem változik.

32. kérdés

2013. február 15-én telik le a 40 év szolgálati időm. Pedagógus vagyok. Ha július 1-től szeretnék nyugdíjba vonulni, mennyi felmentési idő jár nekem? 30 év közalkalmazotti munkaviszonyom van meg 2012-ben. Hogyan érdemes és mikor felmondanom a munkaviszonyomat?

A közalkalmazottak jogviszonyáról szól 1992 évi XXXIII. tv. (Kjt.) 30. §-a értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a felmentési idő leteltekor a közalkalmazott rendelkezik a 40 éves jogosultsági idővel és nyugdíjazását kérelmezi.

A felmentési idő tartama 30 év után 8 hónap (Kjt. 33. § (2) bekezdés f) pont). A felmentési idő tartamát ennyiben maximalizálja a Kjt., ennél hosszabb felmentési idő megállapítására nincs mód.

Mivel a negyven év jogosultsági idő alapján történő nyugdíjazás feltétele, hogy az igénylő ne álljon biztosítással járó jogviszonyban, az igénylés előtt szükséges a fennálló jogviszony megszüntetése. Ennek pontos menetére vonatkozó tájékoztatás érdekében javaslom, hogy további információért forduljon az illetékes kormányhivatal nyugdíjbiztosítási igazgatóságához, amelynek elérhetőségeit a következő címen megtalálja: <http://www.onyf.hu/index.php?module=news&action=show&nid=10901&root=ONYF&rand=c5ada5d447bad9a1dc5c0276f4fbc708>

Javaslom, hogy a felmentés kérelmezése előtt a nyugdíjbiztosító szervnél kezdeményezze a szolgálati ideje megállapítását.

33. kérdés

2010-ben, az akkori munkáltatóm a saját magam által kezdeményezett (tehát nem a munkáltatóm kötelezett rá) főiskolai tanulmányaimhoz szükséges szabadidőhöz hozzájárult. 2013 januárjában munkáltatóm megváltozott (a cég ugyanaz, csak a neve más). Eddig a közalkalmazotti

bértábla "E" kategóriájába voltam besorolva. Köteles-e munkáltatóm az "F" kategóriába átsorolni akkor is, ha nem kötelezett a főiskola elvégzésre?

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII törvény szerint:

63. § (1) A közalkalmazott fizetési osztályát (besorolását) – a 61. § (1) bekezdésében foglaltak figyelembevételével – az ellátandó munkakör betöltésére előírt annak a legmagasabb iskolai végzettségnek, illetve szakképesítésnek, szakképzettségnek, doktori címnek, tudományos fokozatnak alapján kell meghatározni, amellyel a közalkalmazott rendelkezik.

Eszerint a munkakör betöltéséhez szükséges képesítéssel kell számolni, függetlenül attól, hogy Ön saját elhatározásból szerezte azt. Amennyiben a munkaköre betöltéséhez kapcsolódik az adott diploma, Ön az „F” fizetési osztályba kell, hogy kerüljön.

34. kérdés

Azzal a kéréssel, fordulok Önhöz, hogy közalkalmazottként /kórházi dolgozóként/ otthoni munkavégzés /táv munka/ teljes munkaidőben jogilag szabályos-e? A másik kérdésem, hogy én is szeretnék ilyen távmunkában dolgozni, de a főorvos csak egy dolgozónak engedte meg /családi okra hivatkozva, 3 kisgyermekes/ ezzel mit lehet tenni? Ez a munka végezhető otthon, nőgyógyászati anyagok vizsgálata mikroszkóppal.

A távmunkával kapcsolatos rendelkezéseket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) tartalmazza az alábbiak szerint:

87. A távmunkavégzés

196. § (1) *Táv munkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*

(2) *A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.*

(3) *A munkáltató – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót*

a) a munkáltató általi ellenőrzés,

b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá

c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

(4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.

(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.

197. § (1) A munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.

(2) A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

(3) A munkavégzés ellenőrzése során a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonyból összefüggő adataiba. A betekintési jogosultság tekintetében a munkaviszonyból származó kötelezettséggel összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdés alapján előírt tilalom vagy korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.

(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.

Ahogy az a fenti rendelkezésekből is kiténik, főszabály szerint távmunkavégzés esetén a munkavállaló munkarendje kötetlen, ettől azonban a felek eltérhetnek, azaz lehetséges a „teljes munkaidős” foglalkoztatás. Figyelemmel arra, hogy a távmunkavégzéshez a munkaszerződés módosítása szükséges (lásd fentebb), a jogalkotó alapvetően a felek megállapodására bízta ezt a kérdést. A munkáltató az Mt. alapján tehát nem kötelezhető arra, hogy a munkaszerződést távmunkavégzésre módosítsa.

Figyelemmel arra, hogy az Mt. rendelkezéseitől a felek egyező akarattal eltérhetnek, kérjük bárminemű jogi lépés előtt tanulmányozza a munkáltatójával kötött munkaszerződését, illetve annak esetleges módosításait.

35. kérdés

2012 szeptemberében GYED-em alatt a munkáltatóm értesített, hogy a Zrt.-nél, ahol dolgozom, a munkaviszonyomat is érintő csoportos létszámleépítésre kerül sor, aminek a végrehajtása várhatóan 2012 októberében veszi kezdetét. Továbbá tájékoztatott, hogy a munkaviszonyomat megszüntető jognyilatkozat közlésére 30 nap múlva kerül sor. Én viszont következő levelet ez ügyben a munkáltatómtól nem

kaptam. 2013 áprilisában ugyanettől a munkáltatómtól megkaptam a közalkalmazotti jogviszonyba helyezésem határozatlan időtartamra, mivel időközben a Zrt. központi költségvetési intézmény lett. Kérdésem, hogy ezzel a második levéllel az előző felmondásom hatályban van-e?

Mivel Ön nem kapott konkrét dokumentumot, amely a felmondást tartalmazta volna, így az Ön jogviszonyát nem mondták fel, az csak szándék maradt.

36. kérdés

Szeretném megkérdezni, hogy jár-e nekem felmentési idő? Kereskedelemben dolgozom, 40 éves munkaviszonnyal megyek a nők 40 éves nyugdíjába. Munkáltatóm szerint nem jár felmentési idő, de szeretném tudni, hogy valóban így van ez.

Jár Önnek felmondási idő. Amennyiben Ön mondott fel, ez 30 nap, amennyiben a munkáltató, akkor is 30 nap legkevesebb, de ez az adott munkaviszony hosszától függően lehet több is. A Munka Törvénykönyve szerint:

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

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

- a) három év után öt nappal,
 - b) öt év után tizenöt nappal,
 - c) nyolc év után húsz nappal,
 - d) tíz év után huszonöt nappal,
 - e) tizenöt év után harminc nappal,
 - f) tizennyolc év után negyven nappal,
 - g) húsz év után hatvan nappal
- meghosszabbodik.

37. kérdés

Tisztelt Ügyvéd Úr! Amennyiben lehetőség van rá, kérem segítségét az alábbiakban: 2014. június 30-ával szeretném igénybe venni a „Nők kedvezményes 40 éves nyugdíját.” Kérdésem: Jelenleg egy középiskolában dolgozom iskolatitkárként. 25 éves közalkalmazotti jogviszonyom 2014. augusztus 25-én lesz. Én úgy informálódtam, hogy amennyiben abban az évben megyek nyugdíjba, amelyikben meglesz a 25 év közalkalmazotti jogviszonyom, megkapom a jubileumi jutalmat. 2013. november 28-án a

munkáltatómtól kaptam egy határozatot, igazgatónő aláírásával, amelyben közlik „Kifizetésre kerül a megszűnés időpontjában fent nevezett részére 25 év közalkalmazotti jogviszonyára tekintettel jubileumi jutalma is, mely 2 havi illetményének megfelelő összeg”. Ezek után a fenntartónk – a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ – ... Tankerületénél közölték igazgatónővel, hogy nem jól értelmezték a rendeletet, és nem jár jubileumi jutalom. Sajnos most már nem tudom, hogy jár-e, vagy nem részemre a 25 éves jubileumi jutalom. Tisztelettel kérem Önt, a fenti ügyben állásfoglalást adni szíveskedjen.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt) értelmében:

78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

(2) A jubileumi jutalom:

a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,

b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,

c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.

A fentiek értelmében tehát amennyiben a munkaviszony közös megegyezéssel 2014. június 30. napjával szűnik meg, vagyis a munkaviszony megszűnésekor nem telik még le a 25 éves jogviszony, a Kjt. értelmében nem jár jubileumi jutalom.

38. kérdés

10 éve dolgozom közalkalmazottként az ... egyetemen mint asszisztens (oktatási terület, 1 műszakos munkarend). Előreláthatólag a kollégám hosszabb betegszabadságra megy, így rám hárul az összes feladat. Az lenne a kérdésem, hogy ha nem tudok megegyezni a munkáltatómmal a probléma hosszabb távú rendezéséről, és önhibámon kívül (idő és segítség hiányában nem tudom ellátni a feladatom), élhetek-e a rendkívüli lemondás jogával, illetve a munkáltató azonnali hatállyal elbocsáthat-e. Ha igen, ez esetben kötelező-e felmondási időt letölteni, érhet-e engem anyagi hátrány, illetve hogy ilyen esetben mennyi a munkaügyi osztályon az 'átfutási' idő?

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 77. § (1) értelmében:

„A közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok – ide nem értve az átirányítást –

teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.”

Amennyiben tehát munkakörén kívüli, vagy azzal nem szervesen összefüggő feladatokat is ellát, a fentiek értelmében keresetkiegészítésre jogosult.

A Kjt. 29. § (1) értelmében

„Rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.”

(A fenti szabályok a rendkívüli felmondásra [ti. munkáltató felmondása] is irányadóak.)

A fentiekre tekintettel véleményem szerint Ön jogosult volna rendkívüli lemondással megszüntetni a közalkalmazotti jogviszonyt, amennyiben a jelentős mértékű többletmunka ellenére sem részesíti Önt keresetkiegészítésben a munkáltató. Ezzel szemben ugyanakkor véleményem szerint a munkáltató rendkívüli felmondással nem szüntethetné meg jogszerűen a munkaviszonyt, ugyanis ez esetben indokolási kötelezettség terhelné és a munkakörön, illetve munkaidőn túli foglalkoztatás nem megfelelő módon történő elvégzése (ti. hogy nem tud két ember helyett dolgozni) nem szolgálhat a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatályú felmondásához.

39. kérdés

Közalkalmazottként "folyamatos munkarendben" dolgozom, 06-18h-ig, illetve 18-06h-ig. 2012. 03. 01. óta a szerződésemet nem módosították "csak" áthelyeztek portásnak, karbantartó státuszból. A kérdésem, hogy a fizetett munkanapon történő munkavégzéskor jár-e plusz pótlék. Illetve ha 168 órát dolgozom vagy 198-at, egyforma a bérem. Nem tudom mennyi a munkaidőkeretem és, hogy az a feletti időre miért nem kapok juttatást.

Tekintettel arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) értelmében a munkakör módosításához maga a munkaszerződés módosítása is szükséges, továbbá arra, hogy munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban

meg kell határozni és közzé kell tenni, javasoljuk, hogy vegye fel a kapcsolatot a munkáltatójával és kérje a munkaszerződés módosítását, továbbá kérjen tájékoztatást a munkaidőkeret részleteiről.

Tájékoztatjuk, hogy Mt. 143. § (2) értelmében a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár a munkaidőkereten felül végzett munka esetén.

A bérpótlékkal kapcsolatban attól tartok nem értem a kérdést („A fizetett munkanapon történő munkavégzéskor jár e plusz pótlék”) Mire gondol pontosan?

40. kérdés

Még jár a jubileumi jutalom a közalkalmazottnak (lassan 25 éve vagyok a pályán, a kezdetekkor viszont egy éven keresztül csak 4 órás voltam)? Kötelező kiadni a munkáltatónak azt a "hatalmas" összeget, vagy már ez sem jár, csak adható?

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerint:

78. § (1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.

Ennek megfelelően nem mérlegelés tárgya, hogy megkapja-e a jutalmat. A törvény szerint 25 év közalkalmazotti jogviszony után kéthavi illetménynek megfelelő összeget fog kapni. Az, hogy korábban csak 4 órás volt, nem befolyásolja ezt a tényt, ugyanis a jogviszony hossza számít (25 év), illetve a jutalom számításának alapja a mostani illetménye.

41. kérdés

Tanárségdként dolgozom a Egyetemen. A tanszékvezető írásban utasított arra, hogy a vizsgaidőszakban (jan. 06–febr. 14-ig) minden munkanapon 8 órakor és 16 órakor jelentkezzem az irodájában. A két időpont között pedig elvárás a tanszéken tartózkodás. Az lenne a kérdésem, hogy van-e joga ilyen utasítást kiadni?

Amennyiben ez összhangban van a munkaszerződésével (így különösen a munkaidőre vonatkozó megállapodással), lehetséges ilyen tartalmú utasítás kiadása.

42. kérdés

Munkáltatóm nem hajlandó a decemberi fizetésemet kifizetni, január 7-én közölték, hogy nem tartanak igényt a munkámra. Azóta sem papírt, sem elszámolást nem kaptam. Rendőrséggel fenyegetnek, hogy nekem túlfogyasztásom volt az autón, de nem csak én egyedül hajtottam a gépkocsikat. A munkaszerződésem a Fővárosi Munkaügyi Bíróságot jelöli meg illetékesnek. Élhetek-e panasszal a ...-i munkaügyi bíróságon? Mert a munkavégzés, telephely itt volt. Mennyi idejük van a papírjaimmal és a pénzzel elszámolni? Havi munkalapot nem vezettek és én nem írtam alá. Fizetésem 130 ezerFt bruttó volt, de én km-elszámolásban voltam 13ft/km! 4nap szabadságom is bent maradt! 2013. 10. 14-én kezdtem a cégnél!

Önnek a munkabért az utolsó munkában töltött naptól, vagy amennyiben nem volt például felmondási idő, a munkaviszony megszüntetésének napjától számított 5 munkanapon belül ki kell adni. A munkáltatója számolhat késedelmi kamat fizetésével, esetleges kártérítéssel, amennyiben az előírást nem teljesíti.

Az elszámolás a munkaviszony megszűnésekor esedékes, tehát az utolsó munkanap végén, vagy azt követően rövid időn belül, ehhez a feltételeket a munkáltatónak kell megteremtenie.

Az eljáró bíróságról a Polgári Perrendtartás egyértelműen fogalmaz:

349/B § (2) Munkaügyi perre kizárólag a munkáltató székhelye szerinti, illetőleg a munkáltató azon telephelye szerinti közigazgatási és munkaügyi bíróság illetékes, ahol a munkavállaló munkaszerződése alapján munkát végez, vagy végzett.

43. kérdés

Szeretném megkérdezni, hogy a munkavállaló apósának halála esetén is jogosult a 2 nap rendkívüli szabadságra?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) értelmében

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

- a) keresőképtelensége,
- b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá

d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,

f) **hozzátartozója halálakor két munkanapra,**

g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

Az Mt.: 294. § (1) b) értelmében:

hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs”

A fentiekre tekintettel tehát a munkavállaló apósának (ti. házastárs egyeneságbeli rokona) halála esetén is jár a 2 nap mentesítés a munkavégzési kötelezettség alól.

44. kérdés

Pedagógusként dolgozom, kinevezett állásom van. Jelenleg GYED-en vagyok harmadik gyermekemmel. 2014 szeptemberétől szeretnék visszaállni, dolgozni, előtte kivenném a bennmaradt szabadságomat. A kérdésem a szabadság kiszámításához kapcsolódik, szeretnék én is számolni, mert a munkahelyemen a bérszámfejtő már többször vétett hibát az én káromra. 1. A szülés előtt 2011. októbertől 2012. júniusig táppénzen voltam. A táppénz alatt bennmaradt szabadság is kivethető? 2. Egy pedagógusnak tudtommal 46 nap szabadsága van egy évben, ezt mindet ki lehet venni utólag? 3. A 3 gyermek után (de a táppénz alatt még 2 gyermek után) járó "anyanapok"-at át lehet görgetni a következő évekre, tehát azt is hozzá kell számolnom?

A Munka Törvénykönyve szerint:

115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

Mivel az évre kivehető szabadságot arányosítani kell a fenti időtartamokkal, ezért úgy számolja a felgyülemlett szabadságot, hogy

– a táppénz tartama legfeljebb 30 napként vehető figyelembe,

– minden évben, melyben ennek feltételei fennálltak, számít a szülési szabadság időtartama (egybefüggő huszonnégyszázötven nap),

– és a gyed időtartamának első fél éve (álláspontunk szerint ha többször kezdi meg a gyermek gondozása céljából kivett fizetés nélküli szabadságot, több gyermek születése miatt, akkor annyiszor kell a 6 hónapot figyelembe venni)

Az így, naptári évenként összeadott időtartamot kell viszonyítani a teljes naptári évhez, és ebben az arányban lesz Ön a teljes éves szabadsághoz arányosan szabadságra jogosult. Ebbe beletartozik az alapszabadság és a pótszabadság is (mely a gyermekek után jár, illetve az életkor szerinti szabadság), ezek alapján számoljon, évenként külön-külön.

A pedagógusoknak nem egyforma mennyiségű szabadság jár, itt is van alapszabadság, de a szabadság teljes mértéke életkortól, és főként fizetési besorolástól függően változhat.

45. kérdés

Szeretnék a teljesítmény-alapú munkáról kérdezni. A vezetőség hirtelen, már a következő hónapban teljesítmény után akar fizetni. Tájékoztattak minket (szóban egyelőre), hogy a normát 8 órás munkaidőben kell teljesíteni. Ha ez megy, a mindenkori minimálbér lesz a fizetésünk. Ha nem tudjuk teljesíteni, akkor a túlórákat nem fizetik, de a minimálbér felét kapjuk csak meg. Idézem a hölgyet: "ezt megengedi a törvény". Tehát dolgozzunk majd ingyen a túlórákban, a legrosszabb esetben havi 40 000

Ft-ért. Valóban lehetővé teszi ezt a törvény, és kényszerítő tényező lehet-e, hogy úgysem találunk máshol munkát, amit persze a munkáltató kihasznál?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 137. § (1) bekezdése alapján a munkáltató a munkabért teljesítménybérként vagy idő és teljesítménybér összekapcsolásával is megállapíthatja. **A munkabért kizárólag teljesítménybér formájában meghatározni csak a munkaszerződésbe foglalt megállapodás esetén lehet.** Ez megfelelően irányadó az idő és teljesítménybér összekapcsolásával megállapított díjazás esetén is, ha az időbér nem éri el az alapbér összegét. **A kizárólag teljesítménybérrel díjazott munkavállaló esetén legalább az alapbér felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező [Mt.138.§(6)].**

A minimálbérnek, illetve garantált bérminimumnak megfelelő összegű munkabérré akkor jogosult a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, ha a teljesítménykövetelményeket teljesíti, illetve, ha azok teljesítése nemcsak rajta múlik, és ezért a teljesítmény alapján járó bért ilyen összegű garantált bérral egészíti ki a munkáltató. **Ugyanakkor a garantált bérral kapcsolatosan a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló részére megállapított garantált bér minden esetben elérje a kormányrendeletben meghatározott minimális bért.**

Az elérendő teljesítményt (normát) mérésrel (stopperóra, elvégzett korábbi munkák utólagos elemzése, videó felvételes megfigyelés), számítással vagy a munkaadó és munkavállaló között megkötött közös megállapodással lehet kialakítani, a lényeg, hogy a végzett munkának mérhetőnek, számba vehetőnek, megismételhetőnek kell lennie. Lényeges feltétel még, hogy olyan állandó, folyamatosan rendelkezésre álló munkakörülményeket kell a feleknek, illetve a felek valamelyikének biztosítani, amelyeket a norma kialakításakor figyelembe vettek (anyagellátás, szerszámok állapota, gépek üzemképessége, rendelkezésre állási ideje, tisztaság stb.).

46. kérdés

Érdeklődni szeretnék fizetés nélküli szabadság ideje alatt vállalhatok-e munkát Magyarországon, ha igen, milyen feltételekkel?

A fizetés nélküli szabadság lényege, hogy a munkavállaló személyi körülményeiben bekövetkezett átmeneti változásra (terhesség, gyermek személyes gondozása stb.) tekintettel a munkaviszony fenntartása mellett szabadságra megy,

amit a munkáltató tudomásul vesz, azonban figyelemmel arra, hogy a munkavállaló gyakorlatilag nem dolgozik, a munkáltató részére nem fizet munkabért.

A fentiekből következően főszabály szerint a fizetés nélküli szabadsággal nem egyeztethető össze egy második munkaviszony, kivéve, ha arra az alap munkaviszony, illetőleg a vonatkozó munkaszerződés lehetőséget nem nyújt (ti. általános munkarendben, napi nyolc órában nem lehet egyszerre két helyen egy munkavállaló). Figyelemmel arra, hogy a fizetés nélküli szabadság iránti kérelmet a munkáltatóhoz kell továbbítani, javasoljuk, hogy a kérdéssel kapcsolatban egyeztessen a munkáltatójával, illetőleg tanulmányozza a munkaszerződésének vonatkozó rendelkezéseit.

47. kérdés

A segítségüket szeretném kérni pár jogi kérdés megválaszolásában! 1. Ha én mint munkavállaló mondok fel rendes felmondással akkor, ha megbetegedem és táppénzre kerülök akkor meghosszabbodik-e a 30 napos felmondási időm annyival, ahány napot táppénzen töltöttem? 2. 2012 óta állok alkalmazásban a munkáltatómmal, és ha én adom be a felmondásom és véletlenül nem találok másik munkahelyet, akkor is megillet az álláskeresői járadék? Vagy valamilyen juttatás? Ha igen mennyi ideig és milyen összeg? 3. Mik a formai követelmények a felmondásnál és mit tartalmazzon? (Ha a munkavállaló mond fel 30 napos felmondási idővel).

Válaszok az Ön által feltett kérdésekre:

1. Ha én mint munkavállaló mondok fel rendes felmondással akkor ha megbetegedem és táppénzre kerülök akkor meghosszabbodik e a 30 napos felmondási időm annyival ahány napot táppénzen töltöttem?

A munkavállaló keresőképtelensége a munkaviszony fennállását, illetve a felmondási idő számítását nem érinti, azaz a felmondási idő ez esetben nem hosszabbodik meg.

2. 2012.május.02 óta állok alkalmazásban a munkáltatómmal és ha én adom be a felmondásom és véletlenül nem találok másik munkahelyet, akkor is megillet az álláskeresői járadék? Vagy valamilyen juttatás? Ha igen mennyi ideig és milyen összeg?

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény értelmében az álláskeresői járadékra jogosult az a személy, aki

- álláskereső, és

- az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik, és
- kereső tevékenységet nem folytat, tehát munkaviszonyban nem áll, és
- vállalkozói tevékenységet sem folytat, és
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és
- számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani

Az álláskeresési járadék folyósítási idejének számítása során tíz nap jogosultsági idő egy nap járadék-folyósítási időnek felel meg. Ha a kiszámítás során töredéknap keletkezik, a kerekítés szabályait kell alkalmazni. Az álláskeresési járadék folyósításának leghosszabb időtartama 90 nap. Az álláskeresési járadék folyósításának kezdő napja az álláskeresőnek az állami foglalkoztatási szervnél történő jelentkezésének napja. Ha az álláskereső a személyes adatait – az állami foglalkoztatási szerv részére – a személyes jelentkezését megelőzően – elektronikus levél útján küldte meg, az álláskeresési járadék folyósításának kezdő napja az adatoknak az állami foglalkoztatási szervhez történő megérkezésének a napja.

Jogosultsági idő: amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző három év alatt munkaviszonyban, közfoglalkoztatási jogviszonyban töltött, nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban állt, vagy egyéni illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

A kereső tevékenység fogalmába minden olyan munkavégzés beletartozik, amelyért a munka elvégzője díjazást kap, akár munkaviszony, vállalkozói jogviszony, megbízási jogviszony stb. az alapja.

Kereső tevékenységet folytatónak kell tekinteni azt a személyt is,

- aki az egyéni vállalkozói nyilvántartásban szerepel, valamint
- aki gazdasági társaság tevékenységében személyes közreműködés vagy mellékszolgáltatás keretében történő munkavégzés útján vesz részt,
- illetve aki a társaság vezető tisztségviselője, vagy a társasági szerződésben közreműködési/munkavégzési kötelezettsége/joga fel van tüntetve.

Az álláskeresési járadék összegét a kérelem benyújtását megelőző négy naptári negyedévben az érintett jogviszonyokban elért – a vállalkozói jogviszony esetén a megfizetett – munkaerő-piaci járulék alapja (a továbbiakban: járulékalap) havi átlagos összegének alapulvételével kell kiszámítani. Abban az esetben, ha a nyilvántartásba vétel későbbi időpontban történik, mint az ellátás iránti kérelem, akkor a nyilvántartásba vétel időpontjától kell vizsgálni a négy naptári negyedévet. Ha az álláskereső az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben több munkaadóval állt munkaviszonyban, vagy több vállalkozói tevékenységet is

folytatott, vagy munkaviszonyban állt és vállalkozói tevékenységet is folytatott, az álláskereső járadék összegét valamennyi munkaadónál, illetőleg vállalkozói tevékenysége során elért átlag járulékalap alapulvételével kell kiszámítani.

A járadék összege a folyósítás teljes időtartama alatt a járadékalap 60 százaléka, amely azonban nem lehet magasabb a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegénél.

Ha a járadék számításánál figyelembe vett összeg nem éri el minimálbért, akkor a járadék számításának alapja a fentiek szerint számított összeg 60%-a.

Amennyiben a konkrét összegekkel kapcsolatban további kérdése van, javasoljuk, hogy keresse fel az illetékes munkaügyi központot.

3, Mik a formai követelmények a felmondásnál formailag és mit tartalmazzon?(Ha a munkavállaló mond fel 30 napos felmondási idővel)

Figyelemmel arra, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény értelmében a munkaviszony munkavállaló által megszüntetése, (rendes) felmondása esetén a munkavállalót nem terheli indokolási kötelezettség, a felmondásnak – a felmondás napja és a munkaviszony megszűnésének napja megjelölésével (ti. felmondási idő lejárata) – csupán azt az egyértelmű és határozott munkavállalói szándékot kell tartalmaznia, hogy a munkavállaló (rendes) felmondással megszünteti a munkaviszonyt. Érdemes még kérni az alábbiakat:

- munkabér, megváltott szabadság, igazolások, egyéb iratok utolsó munkában töltött napon történő kiadása
- tájékoztatás, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban a munkavállaló birtokába került iratokat és eszközöket mikor, mely munkavállalónak adja át
- a felmondási idő alatt munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva részben vagy egészben mentesítse a munkavállalót a munkavégzés alól.

48. kérdés

Szeretném megtudni, hogy a munkáltató az alap szabadság (ami 20 nap) 75%-ával rendelkezik, vagy pedig ami koromnál fogva 30 nap, annak a 75%-ával?

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) így rendelkezik a szabadság kiadásáról:

122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének

megfelelő időpontban köteles kiadni. (...) A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

Tehát az összes szabadságot, mely a törvény szerint jár (alapszabadság és a kor szerint járó szabadság) főszabály szerint az esedékesség évében a munkáltatónak ki kell adnia, azonban azt, hogy mely időpontban, azt többnyire a munkáltató dönti el (bár jogszabály szerint erről előzőleg a munkavállaló véleményét meg kell hallgatnia). Ez alól mindössze hét munkanap kivétel, ezt – amennyiben időben bejelenti – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadnia.

49. kérdés

..... vagyok, pályakezdő, 6 hónapja dolgoztam, mikor 2014. 01. 29-én a munkáltatóm a munkaviszonyomat azonnali felmondással megszüntette. Indoklást nem írt. A felmondási idő letöltésétől eltekint. Ez ugye 30 nap, ekkor is köteles még a munkabéremet kifizetni? Eddig még nem kaptam meg sem a fizetésem (január havit), sem a kilépő papírjaimat.

A munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Ebben az esetben is 30 napos felmondási időt biztosít a törvény, melynek legalább felére a munkáltatónak a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. Erre az időszakra is jár azonban munkabér. Felmondási idő csak akkor nincs, ha a felmondás próbaidő alatt történt (ez 6 hónap után munkaviszonyban kizárt). A másik lehetőség, hogy azonnali hatályú a felmondás, melyre még szigorúbb indokolási kötelezettség vonatkozik (így felmondani csak arra hivatkozással lehet, hogy Ön a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi).

Amennyiben nem indokolja a felmondást, az jogszerűtlen és Ön a felmondás közlését követő 30 napon belül bírósághoz fordulhat, ahol kárai megtérítését követelheti, így elmaradt munkabér jogcímén legfeljebb 12 havi munkabérének (távolléti díjának) megfelelő összeget.

Bírósági igényérvényesítéshez mindenképpen ajánljuk, hogy vegye igénybe ügyvéd segítségét!

Legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt

igazolásokot. Tehát, amit azóta sem fizet meg, arra akár késedelmi kamattal terhelten nyújthat be igényt, akár fizetési meghagyás formájában, akár – amennyiben pert indít a jogellenes felmondás miatt – a perben.

50. kérdés

Településemen az elmúlt évben a polgármester 40 éves jubileumi jutalomban részesült. Kaphat-e az a polgármester 40 éves jubileumi jutalmat, aki 2010. óta választott tisztségviselő, de ezt megelőzően 2010-ig köztisztviselő, illetve jegyző volt. A 2011. évi CXCV. tv. 150. §. (1)-(3) bekezdései alapján ő nem minősül kormánytisztviselőnek, véleményem szerint őt nem illette volna meg a jubileumi jutalom. Másik kérdésem: Ugyanennél az önkormányzatnál egyik munkatársam feladatait és munkáját nem képes elvégezni a munkaidőn belül, naponta hazahordja a feladatait, hogy el tudja látni. Hiába jelzett a jegyzőnek, illetve a polgármesternek, hogy olyan sok a feladata, hogy nyolc órás munkaidőben nem képes elvégezni, nem kap segítséget. Próbált a képviselő-testülethez fordulni problémájával, a képviselő-testület azzal utasította el panaszát, hogy ezt a munkáltatójával kell megbeszélnie, aki a jegyző. Ez a problémája 2010 óta tart, amióta új polgármestere és jegyzője lett a településnek. Úgy érzi, hogy méltánytalanul és nem egyenlő módon bánnak vele, de nem tudja, hogy hova forduljon, hogy panaszával foglalkozzanak, ezért kérem az Önök segítségét.

Első kérdésére a polgármesteri tisztség ellátásának egyes kérdéseiről és az önkormányzati képviselők tiszteletdíjáról szóló 1994. évi LXIV. törvény adja meg a választ:

13. § (1) A polgármesteri foglalkoztatási jogviszonyra megfelelően alkalmazni kell a Kttv. következő rendelkezéseit: (...) 147-153. §-át (...).

Tehát a 2011. évi CXCV. tv. (kttv) jubileumi jutalomra vonatkozó 150. §-a a polgármesterre is vonatkozik. A törvény azonban kizárja, hogy társadalmi megbízatású polgármester részesüljön jubileumi jutalomban (fenti § (3) bekezdése).

A második kérdéssel kapcsolatban azt jegyezni kell meg, hogy a munkavállalónak – ha a szerződéséből más nem következik – napi 8 órát kell munkával töltenie rendes munkaidőben. Amennyiben ez idő alatt nem tudja befejezni a megadott feladatokat, és a munkáltató e feladatok adott napi teljesítését megköveteli, a munkáltató túlóráért járó pótlékot köteles fizetni a rendes munkaidőn felüli munkavégzésért.

51. kérdés

Munkahelyemen heten dolgozunk, mindannyian ugyanazt a munkát végezzük. Közülünk kettőt még köztisztviselői állományba vettek fel, a többiek csak közalkalmazottak. Több mint 1 éve szombatonként is kell dolgoznunk, amiért mi 1, köztisztviselő munkatársaink 2 szabadnapot kapunk. Az a kérdésem, hogy így, hogy folyamatosan dolgozunk szombatonként, jár-e minden esetben nekik a 2 nap? Nem győzünk rájuk dolgozni, hiszen ez 1 év alatt 30-40 plusz szabadnapot is jelent nekik.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény azt mondja:

98. § (1) A kormánytisztviselőt rendkívüli munkaidő teljesítése esetén annak időtartamával azonos mértékű szabadidő illeti meg.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a kormánytisztviselőnek

a) a heti pihenőnapon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékéként a munkaidő időtartama kétszeresének,

b) a munkaszüneti napon teljesített rendkívüli munkaidő ellenértékéként a munkaidő időtartama háromszorosának megfelelő mértékű szabadidő jár.

Tehát pihenőnapon végzett munkaként a közszolgálati jogviszonyban dolgozóknak valóban kétszeres pihenőidő jár.

Közalkalmazott számára a Munka Törvénykönyve nyújt iránymutatást:

143. § (1) A munkavállalót a (2)–(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alaptörvény arányos része jár.

Ebben az esetben a törvény csak azt mondja ki, hogy – megállapodás alapján – legalább annyi pihenőidőt kell biztosítani, amennyi túlmunkát végez (és jár arra az időre az alaptörvény is).

52. kérdés

Eredménytelen vezetői pályázat miatt működhet-e egy önálló óvoda vezető nélkül? SzMSz szerinti vezetői megbízás esetén vezetői pótlék jár-e? Illetve, ha igen, mennyi jár? Várom gyors válaszát!

Eredménytelen pályázat esetén a köznevelési intézmény (óvoda) kénytelen az új személy megbízásáig vezető nélkül működni. De természetesen ez a helyzet okozhat problémákat a hosszú távú működés során.

A vezetői megbízás esetén az illetményalapra vetítve 40-80 %-os vezetői pótlék jár a köznevelési törvény (2011. évi CXCV. törvény) 65. §-ának (3) bekezdése és 8. számú melléklete alapján. Ezen belül egy külön kormányrendelet alapján lehet eldönteni a tényleges mértéket.

Újabb kérdés: A kérdéseimre kapott válaszok pontosak és kielégítőek voltak, amit ismét szeretnék megköszönni, viszont én nem tettem fel pontosan a legfontosabb kérdést, melyre sehol nem találok választ. Eredménytelen vezetői pályázat esetén az óvodában az SzMSz szerint kell eljárni. Október 1-e óta ez így is működik. A vezető helyettesítésére kijelölt óvónőnek azonban nincs közoktatás vezetői szakvizsgája. Kérdésem arra irányul, hogy ilyen esetben milyen megnevezése van a vezetést ellátó óvónőnek, (kijelölt vezető? SzMSz szerinti vezető?) Az általa elküldött hivatalos leveleket hogyan írja alá a jogszabály szerint? Kötelezettségei és felelőssége tudomásom szerint megegyezik a vezetői kötelezettségekkel, de milyen juttatások illetik meg? Jár-e munkaidő kedvezmény és pótlék, vagy valamilyen jogcímen többletmunkáért bér? Sem a Kjt-ben, sem a köznevelési törvényben, sem a 326/2013 kormányrendeletben nem találok rá választ. Bízom mielőbbi válaszukban, nagyon fontos lenne számomra.

Újabb válasz: A vonatkozó törvény és kormányrendelet azon az alapon áll, hogy az intézményekben van intézményvezető és intézményvezető helyettes. Külön helyettesítésről nem ismerek szabályt. Ezért ha a jogszabályból indulunk ki, akkor a 326/2013. korm.rendelet 3. sz. melléklete rögzíti, hogy az intézményekben milyen vezetői státuszok vannak, Az egyes vezetői fokozatokhoz pedig a szabályok pótlékokat és egyéb követelményeket határoznak meg. Ha tehát az Ön esetében nincs intézményvezető és intézményvezető helyettes sem, akkor az SZMSZ adhat az ügyben részletesen eligazítást. Konkrét szabály nélkül az a jogi álláspontom, hogy ilyen esetben a vezetőt helyettesítő személyt megilletné

legalább az intézményvezető helyettes számára a jogszabályok által biztosított pótlék és egyéb előny arra az időszakra, amíg ezt a feladatot elvégzi. Miután vezető nincs és az intézmény vezetésével kapcsolatos feladatokat el kell látni, ebből következik, hogy a jogszabályok alapján a vezető feladatává tett feladatokat a vezetői feladatokkal megbízott személynek el kell látnia. E feladatokat nem részletezem, mert a 2011. évi CXCV. törvényben és a 326/2013. korm.rendeletben olvashatók.

53. kérdés

Testvérem, munkavállalóként kórházban takarítónő, minimálbéren. A munkaszerződés szerint a munkaviszonya határozatlan időtartamú. Munkavégzésére minőségi vagy fegyelmi panasz nem volt. Jelenleg 2013. 12. 20-tól betegállományban van. Kivizsgálják, hogy mi okozza azt, hogy minden figyelmeztető előjel nélkül elesik. Munkahelyi területvezetője megfenyegette, hogy amennyiben nem megy vissza azonnal dolgozni, akkor "kijelenti", és elesik a táppénzes ellátásból is. Szeretnék tájékoztatást kérni abban, hogy a munkaviszony megszüntetése nélkül megteheti-e a Kft., hogy kizár a betegellátásból? Ha ezt csak a munkaviszony megszüntetésével (felmondásával) teheti meg, akkor a betegállomány időtartama alatt is megteheti-e a betegsége hivatkozva? Ha nem a betegsége hivatkozva, hanem egyéb okkal mond fel a munkáltató, akkor milyen jogorvoslati lehetőségei vannak? Minimálbérből élőként igen nehéz helyzetbe kerül egy esetleges peres eljárás során.

„Kijelenteni” a munkavállalót nem lehet anélkül, hogy megszűnne a munkaviszony. Amennyiben a munkáltató valahogy mégis megpróbálná, (például alaptalanul nyilatkozik a munkaviszony megszüntéről) egyértelműen törvénytört, az adóhatóság, a munkaügyi felügyelet felé lehet ilyen esetben bejelentést tenni. Ez komoly bírsággal járhat. Emellett, testvére munkaügyi bírósághoz is fordulhat, kára megtérítése, a jogviszony helyreállítása céljából.

Felmondást lehet közölni a táppénz időtartama alatt is, de a felmondási idő csak a keresőképtelenséget követően kezdődik. Kiemelnénk, hogy a felmondásnak ebben az esetben is törvényes indokon kell alapulnia. Ilyen lehet a munkavállaló képességében rejlő ok (nem tudja a munkát megfelelően elvégezni), munkáltató működésével összefüggő ok (átszervezés, veszteség miatti leépítés például), munkavállaló magatartása (nem veszi fel a munkát, ellehetetleníti a munkakapcsolatot, szándékosan hanyag stb.). Arra, hogy most éppen (akár

hosszabb ideig) beteg, ezért nem tud dolgozni, nem lehet jogszerűen hivatkozni. A felmondási indok megalapozottságát a munkáltatónak kell bizonyítania.

Ennek megfelelően, amennyiben úgy érzik, a felmondás indoka nem felel meg a valóságnak, vagy a felmondást a munkáltató egyáltalán nem indokolja, forduljanak ügyvédhez, vagy keressék fel az Önökhöz legközelebb lévő ingyenes Jopont⁺ ügyfélszolgálatunkat, mégpedig a lehető legrövidebb időn belül. A bírósághoz – a munkaviszony jogellenes felmondására hivatkozva – ugyanis a felmondás közlésétől számított 30 napon belül lehet fordulni.

54. kérdés

Napi 10 órát dolgozom és levonják a félóra ebédidőt. Ez jogos? Vagy csak akkor vonhatják le, ha én is beleegyezek?

Az ebédidő mint munkaközi szünet főszabály szerint nem minősül munkaidőnek, kivétel a készenléti jellegű munkakör. Ez alól kivételt képez az az eset is, ha a munkaszerződés vagy kollektív szerződés biztosítja azt, hogy a munkaközi szünet munkaidőnek számítson. Egyébként a munkaszerződésben megállapított munkaidő a munkavégzéssel töltött időt jelenti.

55. kérdés

Üdvözlöm! A problémám a következő: kis létszámú varrodában dolgozom, és a vezető szerint a teljesítményünk csak 60%-os hónapok óta. Szerződésmódosításban közölte, hogy csak ennek a teljesítménynek a megfelelőjét fizeti ki nekünk munkabérben. Így sem kapjuk meg még a szakmunkásbért sem, pedig többen érettségivel is rendelkezünk. Előírja a kötelező túlórákat, szombatokat! Kisgyermekes anyukák vagyunk sokan, és a gyerekekkel kapcsolatban sem fogad el semmilyen kifogást, ha esetleg nem tudjuk vállalni a túlórákat! A munkánkat rendesen ellátjuk mind mennyiségben, mind minőségben, sokszor kellékek hiányában, amit ők szállítanak határidőn belül, ami már az emberi teljesítőképességet is meghaladja, kéri az árut. Fenyegetőzik állandóan, zsarol. A munkabért 2 részletben kapjuk hónap közepe és végén. Betegen is dolgozunk, táppénzre sem mehetünk, sokszor fűtetlen a helyiség ahol dolgozunk. Ha nem írjuk alá ezt a szerződésmódosítást, akkor könnyen fel is mondhat nekünk, de ha aláírjuk, akkor természetesnek veszi, hogy elfogadtuk ezt az állapotot, és akkor csak havi 30-40 ezer Ft-ot keresünk. Kérem a

segítségét, hogy mit tegyünk, természetesen senki nem szeretné elveszíteni a munkahelyét! Válaszát előre is köszönöm.

Figyelemmel arra, hogy az Ön által említett munkavállaló több intézkedése is a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseibe ütközik, továbbá arra, hogy a munkáltatóval való egyeztetés feltehetőleg kizárt, javaslom, hogy névtelenül tegyen vagy tegyenek munkajogi panaszt a munkavégzés helye szerint illetékes fővárosi, illetve megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervének munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőségén.

56. kérdés

Szeretném a segítségüket kérni, mert nagyon tanácstalanok vagyunk, és ezért fordulok önökhöz! A férjem kamionos és történt vele egy olyan malőr, amiben tehetetlenek vagyunk és segísre van szükségünk! Történt ugyanis, hogy a férjem egy bizonyos helyen vásárolta meg mindig az elektromos útdíjat, soha nem volt ezzel gond! Most állítólag januártól változott valami törvény, hogy ott már nem lehet megvenni, de én úgy tudom, hogy annak az útkezelő társaságnak erről egy körlevelet kellett volna kiadni a fuvarozó cégeknek, és erről a cégeknek a sofőröket értesíteni kellett volna, ezek közül egyik sem történt meg! A férjem, amikor átlépte a határt a kamionnal, szokás szerint ott vette meg az elektromos útdíjat, ahol annak ezelőtt is, 5 perc eltérés volt az eltérés aközött, ahol már most elvileg meg kell venni, és ahol a férjem mindig meg szokta venni, ezért az útkezelő társaság 165 000 Ft büntetést küldött ki a cégnek, amit persze a cég a férjemen akar behajtani. Nagyon tanácstalanok vagyunk, hogy mit tegyünk, mert ez a fuvarozócég már mindent levon. Lassan a férjem a levonásokért dolgozik, mert a főnöke sem a rakomány súlyát, sem az időjárási viszonyokat nem veszi figyelembe, az üzemanyag túlfogyasztást is rendszerint levonja, és mi nem tudjuk, hova lehet ezekkel a problémákkal fordulni, mert így is nehezen élünk, ebből az elektromos útdíj büntetésből meg három lesz, ami nagyon sok pénz! Ezért fordultam önökhöz a kérdésemmel és remélem, bízom benne, hogy tudnak nekem tanácsot adni, illetve segíteni! Előre is köszönöm!

Amennyiben a fenti problémával kapcsolatban a férje munkaszerződése, illetve munkaköri leírása nem tartalmaz rendelkezést, véleményem szerint a Munka

Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (Mt.) foglalt általános szabályokból kell kiindulnunk. Az Mt. 6. § értelmében:

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

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

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

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

Ha és amennyiben tehát az útdíjakról, illetve a fizetés helyéről és módjáról a munkaszerződés értelmében nem a férjének kell személyesen tájékozódnia, ezen feladat a munkáltatóra hárul, azaz annak elmulasztását nem lehet a munkavállaló terhére értékelni.

Javasolom tehát, hogy alaposan olvassák át a férje munkaszerződését, illetve a munkaköri leírását és ezt követően egyeztessenek a munkáltatóval.

57. kérdés

Közalkalmazottként dolgozom egy országos oktatással foglalkozó cég megyei szervezetében. Szerződéselem határozott időre szól: 2014. május 15-ig, de további foglalkoztatásomra ígéret történt. A helyi főnököm a testvérem volt, semmi probléma nem volt ebből eddig (én a piramis alján dolgozom). Egy hete előléptették a testvérem, a pesti központban fog dolgozni és nekem felajánlották, hogy közös megegyezéssel mondjak föl, mivel összeférhetetlenséget állapítottak meg. Nyilván nem akarom, hogy a testvérem kellemetlen helyzetbe kerüljön, de van-e nekem más választásom, mint hogy aláírom a közös megegyezést?

A közös megegyezésen alapuló felmondás ténylegesen közös akaraton kell, hogy alapuljon, kényszeríteni erre senkit sem lehet. Amennyiben Ön nem akarja aláírni, egyáltalán nem kötelező. Ebben az esetben kitöltheti a május 15-ig szóló szerződését. Ha az Ön akarata ellenére akarnak felmondani Önnek, ahhoz vagy

törvényes indok kell, mely indokok körét a törvény szűkre szabja, vagy indokolás nélkül mondanak fel, ekkor azonban főszabály szerint a hátralévő bért kötelesek kifizetni.

58. kérdés

Tisztelt jogsegélyszolgálat! Kérem, szíveskedjen segítséget adni az alábbi kérdésekre 1974. 07. 01-től dolgoztam az alkalmazásában 1987. 11. 30-ig, 1987 12. 01-től rendőrkapitányságon mint közalkalmazott 2001. 01. 01-től kistérszervezőként, 2013 01. 01-től közszolga vagyok. Az eredeti köztisztviselői törvény alapján a közszolgálati jogviszonyban az ... eltöltött éveket is be lehetett számítani. Így a 30 és a 35 éves jubileumi jutalmamat megkaptam. A törvényváltozás következtében a közszolgálati jogviszonyom kezdete 1987. 12. 01-től kezdődik. A 25 éves jubileumi jutalomra 2012 12. 01 napjával váltam jogosulttá szerintem, de ezt a munkáltatóm nem így látja. Kérem segítségét, mert tanácstalan vagyok. Tisztelettel várom válaszát.”

Figyelemmel arra, hogy ma hatályos köztisztviselőket érintő jogszabály, azaz a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) előzménye a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) mellett a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) is, továbbá arra, hogy a Ktv. és a Ktjv. 2010 júliusától a közös hatályon kívül helyezéssel egyidejűleg hatályban volt, véleményem szerint megállapítható, hogy a vonatkozó szabályozás több ponton ellentmondásos, amelynek fényében sajnálatos módon nem tudok teljes bizonyossággal állást foglalni a fenti kérdésben. Javaslom, hogy a kérdéssel kapcsolatban közvetlen keresse meg Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium, Igazságügyért Felelős Államtitkárságát.

59. kérdés

Arról szeretném kérdezni, hogy csőd eljárás indul egy cég ellen és határozott idejű munkaviszonyba vagyok. Köteles-e kifizetni a szerződésben szereplő dátumig, vagy nem?

Igen, köteles kifizetni a munkaszerződés alapján járó munkabért mindaddig, amíg munkaviszonya meg nem szűnik.

60. kérdés

Az a kérdésem lenne, hogy 2014. 01. 22-től üzemi baleset miatt táppénzen leszek, 2014. 03. 10-ig határozott idejű munkaszerződése van, 2014. 03. 31-ig szeretnék felmondani, mi ennek az ügymenete, mikor tájékoztassam a munkáltatót, ha március 31 után már nem szeretnék ezen a helyen dolgozni, mert kaptam egy jobb álláslehetőséget, és más munkakörben szeretnék inkább dolgozni? Válaszát köszönöm előre is.

Amennyiben a munkaszerződése eltérően nem rendelkezik, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény értelmében Ön jogosult a munkaszerződését 30 napos felmondási idővel megszüntetni. A felmondást írásban kell közölni a munkáltatóval (írásbelinek minősül az e-mail üzenet is). A felmondást nem köteles megindokolnia, azonban a felmondási szándékot, illetve a felmondási időpontját egyértelműen kell jelezni a munkáltatónak.

61. kérdés

A nők 40 éves köztisztviselői munkaviszonyával ez év végén nyugdíjba szeretnék vonulni, kérdésem, hogy milyen feltételekkel. Végkielégítésre jogosult vagyok-e?

Sajnos ebben az esetben, ha már eléri a nyugdíjkorhatárt, nem jogosult végkielégítésre. Az egyébként sem járna főszabály szerint lemondás esetén. Amennyiben lemondással kívánja megszüntetni közszolgálati jogviszonyát, számoljon két hónap lemondási idővel, ameddig még fenn fog állni a munkaviszonya. Azonban kérjen mindenképpen igazolást a nyugdíjfolyósító intézettől, amely igazolja a már teljesített szolgálati jogviszonyt, és azt, hogy a kívánt időpontban ténylegesen jogosult lesz az öregségi nyugdíjra. Ezt javasoljuk a munkáltatónak is idejében bemutatni. Egyébként 40 év közszolgálati jogviszony után, ha végkielégítésre nem is, jubileumi jutalomra számíthat, mely öt havi illetménynek felel meg.

62. kérdés

Tisztelt Jogász Úr! A segítségét szeretném kérni a következő problémában: 9 éve elváltam. Fizetek gyerektartást két gyermekre 50 000 Ft-ot. A munkáltatóm minden hónapban, időben elutalja az összeget az exemnek, ennek ellenére Ő minden hónap elsejétől tizedikéig naponta

minimum 5-ször hívja őket, hogy mikor kapja meg a pénzt. A munkáltatóm ezt 6 évig tolerálta, de a mai nappal kirúgtak, mert ezt nem akarják tovább csinálni. Az volna a kérdésem, hogy: 1: Milyen szerződésbontás az elfogadható részükről, mivel nem a rossz munkavégzésem miatt rúgtak ki? 2: A volt feleségem vádolható-e a munkám elvesztéséért jogilag? Válaszát előre is köszönöm.

Válaszok, az Ön által feltett kérdésekre:

1: Milyen szerződésbontás az elfogadható részükről, mivel nem a rossz munkavégzésem miatt rúgtak ki?

Véleményem szerint sem a felmondás, sem az azonnali hatályú (korábban rendkívüli) felmondás feltételei nem állnak ugyanis a (rendes) felmondás indoka kizárólag a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet, továbbá Ön nem szegett meg munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, illetőleg nem tanúsított olyan magatartást, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi (azonnali hatályú felmondás).

Tekintettel arra, hogy a munkáltató felmondása a fentiek alapján nagy valószínűséggel jogellenes volt, javaslom, hogy haladéktalanul keresse fel személyesen valamely JOGPONT+ irodánkat, illetve forduljon ügyvédhez.

2: A volt feleségem vádolható-e a munkám elvesztéséért jogilag?

Véleményem szerint nehezen lenne nyerhető egy ilyen per, ugyanis kártérítési felelősség megállapításának valamennyi feltétele (jogellenesség, kár, okozati összefüggés,) kisebb-nagyobb fogyatékoságban szenved. Kérem, ezzel kapcsolatban is egyeztessen a kollégával, illetve javaslom, hogy vigyen magával minden rendelkezésre álló dokumentumot.

63. kérdés

Már volt szerencsém Öntől jogi tanácsot kapni, ezért merek ismét segítséget kérni. Múlt év júniusában kértem tanácsot útiköltség-térítéssel kapcsolatban. A volt munkáltató (jelenleg munkanélküli vagyok férjemmel együtt) nem akarta a munkával kapcsolatos költségeinket téríteni egyáltalán. Múlt év április és május hónapot "kértem számon" rajta, amiből május hónapot megtérítette június hónapban, de az áprilisi még azóta is rendezetlen maradt. Párom rákérdezett, hogy mi újság, de csak azt a választ kaptuk az üzemvezetőtől, hogy idézem: "senkinek ne legyen igaza, a május rendezve lett, áprilist felejtjük el". Hiába jártam a nyakukra, süket fülekre talált. Ha egyszer 2013. 04. 01-től szerződéssel

dolgoztunk, akkor április elsejétől jár valamilyen kompenzáció, nem? 9 Ft-ot fizettek kilométerenként egyébként. Nem óriási összegről van szó, de az a talonban lévő kb. 15 000.- Ft is pénz. Most meg pláne, hogy munkanélküli lett mindkettőnk létszámleépítés miatt. Február 27-ig volt szerződésünk, aznap még egyszer rákérdeztem a még ki nem fizetett tételekre. Az üzemvezető azt mondta, hogy a törvény úgy írja elő, hogy csak május 1-től jár nekünk térítésutazásra. Én ilyen nem találtam sehol. Mellékesen megjegyzem, még májust sem akarták maguktól kifizetni. Kérem, adjon tanácsot, hogy milyen jogi lépést foganatosíthatunk a volt munkáltatóval szemben, és ha igen, akkor mi ennek a hivatalos menete. Segítségét előre is köszönöm! Várom válaszáat.

Javaslom, hogy írásban hívja fel a volt munkáltatóját arra, hogy nevezze meg azt a jogszabályt, amelyre tekintettel nem jár Önnek az áprilisi térítés, továbbá rövid határidő tűzése mellett a szólítsa fel a tartozás megfizetésére. Jelezze a volt munkáltatónak, hogy amennyiben a kéréseinek határidőn belül nem tesz eleget, meg fogja tenni a szükséges jogi lépéseket a követelése érvényesítése vonatkozásában

Ha nem érkezik válasz, illetve nemleges válasz érkezik, a követelését egy ún. fizetési meghagyásos eljárás keretében tudja majd közjegyző, illetve ügyvéd közreműködésével érvényesíteni.

64. kérdés

Tisztelt Jogsegély! Kérdésem a következő: 2013. 07. 01-től, dolgozom egy pénzintézetnél. TEÁOR kódom: 4211 Szakképzettségem nincs hozzá, de érettségim van. 8 órás munkaidőben, heti 40 órában, a bérem bruttó 101 500 Ft, amit én kevésnek gondolok. Egy ilyen munkakörnél, középfokú fizetést kellene kapni, nem ilyen neveltséges összeget. Jogosan kérném-e a fizetésemelést, vagy be kell érnem ennyivel?"

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 83/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet 2. § értelmében

(1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2014. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 101 500 forint, hetibér alkalmazása esetén 23 360 forint, napibér alkalmazása esetén 4670 forint, órabér alkalmazása esetén 584 forint.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2014. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 118 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 27 160 forint, napibér alkalmazása esetén 5430 forint, órabér alkalmazása esetén 679 forint.

A kérdés tehát az, hogy az Ön munkaköréhez szükséges-e a középfokú iskolai végzettség? Véleményem szerint: igen, de kérem, ezzel kapcsolatban egyeztessen az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal.

65. kérdés

A kérdésem a következő: kormánytisztviselő vagyok, fel szeretnék mondani, hány napot kell letöltenem rendes felmondás esetén? Mire kell figyelnem felmondási idő alatt? Válaszát előre köszönöm.

A kormánytisztviselő lemondási ideje 2 hónap. Ebben az esetben nincs lehetőség a munka alóli felmentésre, csak akkor, ha a munkáltatóval ebben állapodnak meg. Egyébként ezt le kell dolgozni (természetesen például szabadság igénybe vehető erre az időszakra is).

66. kérdés

Pedagógusként dolgozom, 2011. október óta. Igaz-e, hogy nekem nem kell most beadnom portfóliót a minősítemhez, hiszen az én jogviszonyom 2013. szeptember 1 előtt létesült. A törvény szerint csak annak kell beadni, aki ez időpont után kapott munkaviszonyt tanárként. Igaz-e, hogy engem az igazgató fog minősíteni a régi törvény szerinti 3 év gyakorlati idő letelte után Ped. 1 kategóriába? Jelenleg sem 20 órát dolgozom, Ped. 1 munkát végzek Ped. 1 óraszámmal, teendőkkkel.

A köznevelési törvény (2011. évi CXCV. törvény) a besorolásokról így ír:

97. § (20) A nevelési-oktatási intézményben és a pedagógiai szakszolgálati intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, továbbá a 65. § (9) bekezdésében meghatározott alkalmazott, **aki 2013. szeptember 1-jén már legalább 2 éves szakmai gyakorlattal rendelkezik, első minősítéséig a Pedagógus I. fokozatba és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény alapján közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek minősülő, továbbá a fizetési fokozat megállapításánál**

beszámítandó idő szerinti kategóriába, aki két évnél kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkezik, Gyakornok fokozatba kerül besorolásra.

Tehát amennyiben 2013. szeptember 1. napjáig nincs meg a két éves szakmai gyakorlata, gyakornoki besorolás alá esik.

A 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet (a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról) a következőket mondja a pedagógus gyakornokok és a minősítési eljárás hatályáról:

36. § (1) A gyakornokra, a gyakornoki időre és a minősítő vizsgára vonatkozó rendelkezéseket az e rendelet hatálybalépését követően létesített foglalkoztatási jogviszonyok esetében kell alkalmazni. Az e rendelet hatálybalépése előtt létesített közalkalmazotti jogviszonyok esetében a Kjt.-nek és a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben című 138/1992. (X. 8.) Korm. rendeletnek (a továbbiakban: Kjt. vhr.) a gyakornokra és a gyakornoki időre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni, azzal, hogy amennyiben a közalkalmazott a Kjt. és a Kjt. vhr. gyakornokra és gyakornoki időre vonatkozó rendelkezései alapján „megfelelt” minősítést kap, a Pedagógus I. fokozatba kell besorolni.

Tehát Önre, mivel korábban létesített jogviszonyt, mint a rendelet hatálybalépése (2013. szeptember 1.) ezért valóban a régi szabályok vonatkoznak a minősítés tekintetében. A vonatkozó rendelet elérhető az alábbi címen:

http://jogszabalykereso.mhk.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=17020.596108

67. kérdés

2013. 09. 01-től dolgozom óvónőként jelenlegi munkahelyemen. 22 év közszolgálati jogviszonnyal rendelkezem, 47 éves vagyok. A munkáltató 2013. évre 15 nap szabadságot állapított meg, melyből 2013-ban 3 napot, 2014. január elején 2 napot vettem ki. 2014. évre vonatkozó szabadságolási terven az előző évről áthozott, kivehető szabadság rovatban 5 nap szerepel. A foglalkoztató szerint csak az egyharmada hozható út az előző évi szabadságból az új szabályozás szerint. Tudomásom szerint szabadság nem veszhets el. Kérdésem, hogy a munkáltató jól értelmezi-e a jogszabályi változást, illetve mi lesz a ki nem vett öt nap szabadsággal? 2013-ban nem is lett volna lehetőségem a szabadság kivételére, mivel munkaerőhiány volt. Segítő közreműködését köszönöm.

A Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint:

123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

Tehát főszabály szerint a jogszabályok nem teszik lehetővé azt, hogy átvigyék a szabadságot a következő évre, csak ha olyan indoka van, ami miatt nem lehetséges kiadni, például ha Ön fizetés nélküli szabadságon volt. Tehát kérje a szabadság kiadását, amint lehet. Egyébként a munkaidejét tudja ellenőrizni, ha kikéri a beosztását, jelenléti íveket a tavalyi évre. Ott vezetni kell a kivett szabadságokat is. Amennyiben eltérés van a valóság és a leírt között, az nagy problémát jelenthet egy munkaügyi ellenőrzés során munkáltatójának.

68. kérdés

Napi 8 órára vagyok felvéve, határozatlan időre egyéni vállalkozónál. Most le akarja venni napi 4 órára a munkaidőmet. Kérdésem, milyen lehetőségeim vannak, köteles vagyok-e elfogadni, vagy ha nem fogadom el, akkor felmondhat? Válaszukat előre is köszönöm.

Munkaszerződés módosításához mindkét fél beleegyezése szükséges. Amennyiben nem akarja, ne fogadja el. Felmondani akkor tud Önnek, ha törvényes indokot talál a felmondásra, ilyen az Ön munkaviszonnnyal összefüggő, nem megfelelő magatartása, képessége, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok, például gazdasági válsághelyzet. Az, hogy nem hajlandó elfogadni a módosítást, nem törvényes indok. Amennyiben a felmondást törvényesnek látszó indokkal közli Önnel, figyelni kell arra, hogy az, az indok valóságos legyen. Amennyiben Ön szerint nem az, fordulhat bírósághoz, a felmondás közlését követő 30 napon belül, a felmondás indokának valódiságát munkáltatójának kell bizonyítania.

69. kérdés

Egy, a megszakítási nélküli munkarendhez kapcsolódó kérdésem lenne. Hogyan kell kiszámolni az adott hónapban kötelező munkanapok számát? Van különbség a rendes munkarendben dolgozók munkanap számához képest? 2013. november hónapját például véve egy rendes munkarendben dolgozó ember 20 munkanapot dolgozott, mivel november 1-je munkaszüneti nap volt. Azért kérdezem mindezt, mert a cégünk azt állítja, hogy nekünk minden adott hónapban a rendes munkanapok számán felül

a munkaszüneti napokat is munkanapnak kell számolni. 2013 novemberére így nekünk 21 munkanapot kellett dolgozni törvény szerint?

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) 102. § (2) bekezdése szerint megszakítás nélküli munkarendet alkalmazó munkáltató esetén rendes munkaidő munkaszüneti napra is beosztható, munkáltatójának e tekintetben igaza van. A törvény nem korlátozza ebben az esetben azt, hogy munkaszüneti nap miatt kevesebb lenne a havi munkaidő az így foglalkoztatott munkavállalók számára. Természetesen a munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó általános szabályok ilyenkor is irányadók.

70. kérdés

Önkormányzatnál köztisztviselőként, költségvetési ügyintézőként (határozatlan időre kinevezve), dolgoztam 2013. 10. 14–2014. 03. 19-ig. Ugyanis 2014. 03. 19-én reggel a polgármester és a jegyző az irodájukban közölték velem, hogy a mai nappal megszüntetik a jogviszonyomat a munkám minőségére hivatkozva. Aláírtatták velem a jogviszonyt megszüntető iratot, amin az állt, hogy felmentéssel szüntetik meg a jogviszonyomat (cafetéria időarányos részét és a szabadság időarányos részét kifizetik, 2 hónap felmentési idő, ami alatt mentesítenek a munkavégzés alól). A megszüntető irat indoklás részében semmilyen magyarázat nem áll döntésüket illetően. Személyesen a döntésük közlésekor sem mondtak semmilyen konkrét dolgot, amivel magyarázhatták volna döntésüket. Arra hivatkoztak, hogy a független könyvvizsgáló a beszámoló és költségvetés minőségét kifogásolta, holott azt nem is én készítettem, hanem a külsős könyvelő, aki szintén kifogásolta a munkámat, hogy nem vagyok pontos, nem tudok számolni. Ezek a dolgok hangzottak el indoklásként. Úgy érzem igazságtalanul ítélték a munkámat így meg, hiszen ezeket a munkákat nem is én végeztem, én csak az analitikákat készítettem el a könyvelőnek. A kinevezésem óta munkaköri leírást sem kaptam, nem volt letisztázva, hogy mi a feladatom, így én mindig intéztem az önkormányzat napi illetékes ügyeit, ill. a külsős könyvelőnek készítettem analitikákat a munkájához (nagyon sok feladatot készítettem el helyette). Akkor nem értem, hogy mit kérhetnek rajtam számon, minek kellett volna megfelelnem. Jogtalannak vélem a munkaviszonyom megszüntetését. Semmilyen előjele, ill. jelzéssel nem éltek azt illetően, hogy nincsenek megelégedve a munkámmal. Tervezem, hogy munkaügyi bírósághoz fordulok jogi segítségért.

Megalapozott lehet-e a sérelmem és a jogi útra terelése ennek a számomra rendkívül igazságtalan döntésnek a megítélésében?

Az eset kapcsán a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény nyújt iránymutatást. Ez alapján felmentésre van lehetőség, ha a köztisztviselő munkavégzése nem megfelelő (63. § (2) b.). Azonban a törvény előírja, hogy a felmentés indoklásából világosan ki kell derülnie, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. Ezt is írásban kell közölni. Amennyiben nem jelölik meg pontosan az okot, illetve nincsen olyan minősítési rendszer, amelynek eredményére hivatkoznak, akkor a felmentés jogszerűsége valóban vitatható. Emellett, ha meg is indokolják, az indok valódiságát egy esetleges bírósági eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítania. Egyébként felmentés esetén is fel kell ajánlani másik állást a szervnél, amennyiben van szabad státusz. Ha nincs, akkor erről is nyilatkozni kell.

Amennyiben bírósághoz fordulna, vegye figyelembe, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetése címén bírósághoz fordulni a felmentés közlését követő 30 napon belül lehet, ez esetben pedig mindenképpen javasoljuk, hogy forduljon ügyvédhez.

71. kérdés

Gyermekvédelmi intézményben dolgozom, mint gyermekotthon vezető. A 257/2000 kormányrendelet mellékletében szerepel, hogy vezetői megbízás esetén vezetői pótlék jár. A munkáltatóm szerint azért nem illet meg a pótlék, mert nem egy alapmunkakör, pl. nevelő mellé bízott meg gyermekotthon vezetéssel, hanem "csak" ez az egyedüli munkaköröm. A kormányrendeletben ennek a kifejezésnek, hogy "megbízás esetén" ilyen jelentősége van? Valóban nem jár vezetői pótlék gyermekotthon vezetői kinevezés esetén? Válaszukat előre is köszönöm.

A korábbi szabályozás értelmében kétféle vezetői státusz létezett a közalkalmazottak esetében: a megbízott vezetői és a kinevezett vezetői. Előbbi közalkalmazotti munkaköre mellett látja el a vezetői teendőket, ehhez kapcsolódóan vezetői pótlékra jogosult. Utóbbinak nincs egyéb munkaköre, csak a vezetői munkakör, és nem jogosult vezetői pótlékra, az az illetményének a része.

Azonban egy 2010. évi módosítás törölte a kinevezett vezető fogalmát a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényből, 2011-et követően csak megbízással lehet vezetői státuszt elnyerni. Mi több, az ezt meghatározó a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2010. évi CLXXV. törvény kimondja:

7. § (1) E törvény hatálybalépésével egyidejűleg

a) a határozatlan idejű magasabb vezetői, vezetői megbízás e törvény erejénél fogva 2011. január 1-jétől kezdődő öt évre szóló határozott idejű magasabb vezetői, vezetői megbízássá alakul át,

b) a határozatlan idejű magasabb vezetői, vezetői kinevezés e törvény erejénél fogva 2011. január 1-jétől kezdődő öt évre szóló magasabb vezetői, illetve vezetői megbízássá alakul át, egyidejűleg a közalkalmazottat határozatlan időre, a 2008. december 31-én hatályos kinevezése szerinti nem vezetői (a továbbiakban: szakmai) munkakörébe, vagy ennek hiányában, a legmagasabb iskolai végzettségének megfelelő szakmai munkakörbe kell kinevezni,

Tehát amennyiben az Ön kinevezett vezetői jogviszonya 2011 előtt keletkezett, azt 2011. évvel kezdődően át kellett volna alakítani megbízott vezetői jogviszonnyá, illetve amennyiben a módosítás 2011-es hatálybalépése után nevezték ki vezetői pozícióba, csak megbízás alapján nyerhette volna el a vezetői státuszt. Ennél fogva álláspontunk az, hogy Önnek mindkét esetben járna a vezetői pótlék.

72. kérdés

Egy ... cégnél dolgozom már három éve, múlt évben bevezették a munkaidőkeretet, amit 6 havonta zárnak. Naponta van 30 perc étkezési szünet, amit eddig minden délelőttös hét szombaton ledolgoztunk. Ezzel még nem is lenne baj, mert joga van hozzá, csak azt nem értem, miért kényszeríthetnek minket arra, hogy már hónapok óta minden szombaton dolgozni kell, és ráadásul a jelenlétin is csak 7 óra 35 perc van feltüntetve, amit kifizetnek. Minden szombatra is szabadságot kell írni, és aki nem megy, fegyelmit kap, és megvonják tőle az étkezési utalványt, nem törődnek azzal, hogy heti hat nap hónapok óta már fárasztó. És ráadásul még nem is fizetik ki rendesen. Azt értem, hogy a cégérdek az első, meg ha a termelés úgy kívánja, akkor túlórázni kell, de ez már sok. A kérdés az lenne, hogy van-e erre megoldás, vagy, ahogy a cégnél mondják, ha nem tetszik, lehet menni máshova". Válaszukat előre is köszönöm.

Habár a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről szóló törvény (Mt.) munkaidőkerettel kapcsolatos szabályozása a munkáltatónak nagyobb szabadságot ad a munkaidő, illetve a munkarend megállapítása vonatkozásában, azonban a munkaközi szünettel, a szabadság kiadásával, illetve a munkabér megállapításával kapcsolatban ellenkező megállapodás hiányában őt is kötik a jogszabály egyes rendelkezései.

Javasoljuk, hogy a fentiekkel kapcsolatban keresse meg az illetékes munkaügyi felügyeletet.

Munkaügyi felügyeletet elsősorban a Megyei Kormányhivatalok Munkavédelmi és Munkaügyi Szakigazgatási Szerveinek Munkaügyi Felügyelőségei látják el elsőfokon, míg másodfokon az Országos Munkaügyi és Munkavédelmi Főfelügyelőség jár el.

Fontos szabály, hogy panaszt a tudomásszerzéstől számított egy éven belül kell bejelenteni, egyéb esetben azt érdemi vizsgálat nélkül el kell utasítani továbbá, hogy a panaszost, illetőleg a bejelentőt nem érheti hátrány a panasz, illetőleg a közérdekű bejelentés megtétele miatt (A bejelentő adatai egyértelmű hozzájárulása nélkül nem hozhatók nyilvánosságra.)

A panasz alapján – ha alaposnak bizonyul – gondoskodni kell:

- a jogszerű, illetőleg a közérdeknek megfelelő állapot helyreállításáról vagy az egyébként szükséges intézkedések megtételéről;
- a feltárt hibák okainak megszüntetéséről;
- az okozott sérelem orvoslásáról, továbbá
- indokolt esetben a felelősségre vonás kezdeményezéséről

73. kérdés

Az én problémám a nyugdíjazással kapcsolatos! Ez év december 1-én lesz két éve, hogy úgy döntöttem, élek a törvény adta lehetőséggel és eljövök nyugdíjba. Ugyanis meg lett a 40 év szolgálati időm. A munkahelyemen azt a tájékoztatást kaptam, be kell adnom a felmondásom közös megegyezéssel. Így nem kaptam felmentési időt, sem végkielégítést, ami szerintem járt volna. 1995–2011-ig dolgoztam egy ... szociális otthonban mint ápolónő, innen jöttem nyugdíjba. A Nyugdíjfolyósító Igazgatóságon azt mondták, minden juttatás ugyanúgy jár, mint rendes nyugdíjazásnál, mert én is öregségi nyugdíjat fogok kapni. A munkahelyemen azt mondták, nem jár semmi. Többi sorstársammal együtt szeretnénk választ kapni, tényleg így van-e. Viszont megtudtam, akik most mennek nyugdíjba /volt munkatársaim/, okulva a mi esetünkből, megkapnak mindent. Én úgy érzem a munkáltató hibázott!! Kérem, segítsenek, hova fordulhatunk, vagy egyáltalán van-e esélyünk, hogy megkapjuk a jogos juttatásunkat! Úgy tudom 3 évig nem évül el. Szívességüket előre is köszönöm!

Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül, nem jár sajnós végkielégítés. Felmentési idő pedig nincs,

amennyiben a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéses megszüntetése során így állapodnak meg, akár hallgatólagosan például úgy, hogy megjelölik az utolsó munkanapot (felmentés és lemondás esetén két hónap felmentési/lemondási idővel kell számolni).

Alkalmazott jogszabályok:

A 2012. december 1-jén hatályos Kjt. (közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv) szerint:

25. § (1) A közalkalmazotti jogviszony megszűnik:

a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,

b) a közalkalmazott halálával,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével, valamint

d) a 22. (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,

e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint.

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

a) közös megegyezéssel;

b) áthelyezéssel

1. az e törvény, valamint

2. e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,

4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok⁴¹²

hatálya alá tartozó munkáltatók között.

c) lemondással;

d) rendkívüli lemondással;

e) felmentéssel;

f)azonnali hatállyal

fa) a próbaidő alatt,

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,

fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy

fd) a (3) bekezdés szerint, valamint

g) rendkívüli felmentéssel

ga) az Mt. 78. §-a szerinti esetben, vagy

gb) a gyakornoki idő alatt.

37. § (1) Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya

a) felmentés,

b) rendkívüli lemondás,

c) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy

d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2) **Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [37/B. §].**

(3) Ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a közalkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon közalkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

28.§ (2) **Lemondás esetén a lemondási idő két hónap.**

33. § (1) **Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg.**

Természetesen abban nincsen különbség, hogy Ön az általános nyugdíjkorhatárt elérve, vagy a 40 éves jogviszony alapján jogosult a nyugdíjra, így a társadalombiztosítási ellátások terén sem.

74. kérdés

Jelenlegi munkahelyemen 3,5 éve dolgozom. A napi munkaidő 7:00-16:00-ig tart, ami 9 óra. A bérjegyzékemen napi 8 órának megfelelő, havi óraszám szerepel. Így a munkáltató napi 30 perc munkaidőmet nem fizet ki. Sejtésem szerint függ ennek jogossága a munkaszerződéstől is. Van-e értelme bármilyen bírósághoz fordulni ezzel a ténnyel? Válaszukat előre is köszönöm.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) értelmében munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama [86. § (1)], ugyanakkor nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet [86. § (2)]. Amennyiben az Ön munkaszerződésében általános teljes napi munkaidő szerepel, azaz a napi munkaideje 8 óra, úgy 30 perc munkaközi szünettel számolva valóban 30 perc munkavégzés nem kerül elszámolásra. Ennek oka az is lehet, hogy a munkáltató az általánosnak mondható 30 perc munkaközi szünet (ebédszünet) helyett 60 percet ad. A munkaközi szünettel kapcsolatban a munkaszerződés, illetve a munkáltató korábbi tájékoztatása szolgálhat kiindulópontul.

Amennyiben ezen dokumentumok sem adnak magyarázatot a fenti kérdésre, véleményem szerint az Ön által említett 30 perc rendkívüli munkaidőnek minősül, amelyre tekintettel Önt bérpótlék illeti meg. Figyelemmel arra, hogy a rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni [108. § (1)], javaslom, hogy bárminemű jogi lépés előtt tanulmányozza a munkaszerződését, illetve a kapcsolódó dokumentumokat (pl. munkaköri leírás), valamint egyeztessen a munkáltatóval a bérpótlék kérdésében.

75. kérdés

A kérdésem munkajoggal kapcsolatos. Egy ... cégnél dolgoztam tegnapig karbantartóként, de megtudtam, hogy felmondtak, és kerestek helyettem már valaki mást. Erről még semmilyen formában nem értesítettek, itt már 7 hónapja dolgoztam. Se felmondási idő, és semmi. Ilyenkor milyen jogaim vannak, és mehetnék munkaügyi bíróságra, vagy ha megegyezünk, akkor nem érdekes? Jár-e valami kártérítés részemre, ha így mondanak fel?

Természetesen ez a fajta felmondás teljesen jogszerűtlen. A felmondást egyébként írásban kell közölni, méghozzá indokolással. Indokolás kizárólag a törvény szerinti lehet. Ilyen a munkavállaló képességében rejlő ok (nem tudja a munkát megfelelően elvégezni), munkáltató működésével összefüggő ok (átszervezés, veszteség miatti leépítés például), munkavállaló magatartása (nem veszi fel a munkát, ellehetetleníti a munkakapcsolatot, szándékosan hanyag stb.). Az oknak valódinak és bizonyíthatónak kell lennie. Amennyiben ezen okokra hivatkozva szüntetik meg a munkaviszonyát, jár a 30 nap felmondási idő, amelynek felére a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, munkabér azonban az egészre jár. Meg lehet szüntetni a munkaviszonyt azonnali hatállyal is, de ez esetben még

súlyosabb ok (súlyos kötelezettségzegés vagy olyan magatartás, ami a munkaviszony fennálltát lehetetlenné teszi) bizonyítását teszi szükségessé a munkáltató részéről.

Amennyiben tehát ilyen indokot egyáltalán nem kapott, a felmondás jogellenes. Ez esetben azt javasoljuk, haladéktalanul forduljon ügyvédhez, mivel az igényérvényesítési határidő jogellenes felmondás esetén mindössze harminc nap. A jogellenes felmondás miatt a bíróság kártérítést ítélhet meg az Ön számára, akár 12 havi munkabérének (pontosabban távolléti díjának) megfelelő összeget. Természetesen a munkáltatójával is megegyezhet, a per megindítása előtt, illetve a közben is.

76. kérdés

Szeretném megtudni, hogy általános iskolai pedagógiai asszisztens munkakörben dolgozónak a pótszabadság jár-e? Annak ellenére, hogy a 326/2013 törvény előírja a munkáltatónak jogában áll-e megtagadni a szabadság megadását? Az év elején történt a közalkalmazottaknak 3,5%-os béremelése. Az én munkáltatóm megtagadta azzal a magyarázattal, hogy "F3" besorolásom a pedagógiai asszisztens munkakörhöz képest így is magas. Szeretnék ezzel kapcsolatosan olyan jogszabályt kapni, ami megcáfolja ezt az állítást és jogi háttérrel ad a béremelésemre.

A vonatkozó 326/2013. kormányrendelet értelmében pedagógust, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottat a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre – legfeljebb tizenöt munkanapra – a következő esetekben lehet igénybe venni:

- a) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés,
- b) a nevelési-oktató intézmény működési körébe tartozó nevelés, oktatás,
- c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében – a június 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével – a nevelési évben adják ki.

Ezekben az esetekben a pótszabadság rovására kötelezhető munkavégzésre.

Ami a besorolást illeti, további információk hiányában nem tudunk tájékoztatást adni. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 65-66. §-ai, 7. melléklete, valamint a már említett 326/2013 kormányrendelet tartalmaz előírásokat a fizetési besorolásokról, az illetmény mértékéről. Mivel a besorolás és fizetési fokozat alapján járó illetmény jogszabályban meghatározott, ezért annak emelése, amennyiben erre van kormányzati döntés, kötelező. A pedagógusi bértábláról, és általában az illetményrendszerrel az interneten remek

összefoglalókat találhat (például a <http://officina.hu/belfoeld/48-pedagogus-bertabla-2014-fizetesi-fokozatok-eletpalyamodell-a-pedagogusoknak> címen elérhető honlapon)

77. kérdés

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmi munkavállalónak is kötelező a munkáltatónak megtéríteni a munkába járást szolgáló teljes áru távolsági autóbusz bérlet legalább 86%-át? (39/2010.(II.26.) Korm.rend. 2. Egyetemista alkalmi munkavállaló 10-13 napot dolgozik egy Kft.-nél. Közben mint végzős hallgató, gyakorlatát is végzi a cég egy másik telephelyén. A gyakorlatért fizethető összeg a cégnek nem kerül plusz költségbe, mivel az levonható a szakképzési hozzájárulásból, mégsem akar fizetni. A munkáltató azt mondta, hogy vagy az alkalmi munkavállalás vagy a gyakorlati időre fizethető minimálbér 20%-át fizeti, a kettő együtt nem lehetséges. Igaz ez?

A munkába járással kapcsolatos utazási költségterítésről 39/2010.(II.26.) Korm.rend. szerint:

1. § (1) A rendelet hatálya kiterjed a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

Az egyszerűsített foglalkoztatási jogviszony tulajdonképpen munkaviszony, és bár külön törvény is szól a szabályairól (az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény), de a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkaviszonynak is minősül (201-203.§). Így a rendelet hatálya értelmezésünk szerint kiterjed az egyszerűsített foglalkoztatás szerinti munkaviszonyra is, arra is alkalmazandó.

Álláspontunk szerint nincs annak törvényi akadálya, hogy mindkét jogviszony párhuzamosan létrejöjjön, különösen arra tekintettel, hogy a két jogviszony – bár mind a kettő a munkaviszony atipikus formájának tekinthető – időben, formában és funkcióban is elkülönül.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény rendelkezései szerint:

44. § (1) A hallgató hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát:

a) a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólhelyen,

b) a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben.

(3) A hallgatót az (1) bekezdés a) pontja szerinti esetben díjazás illetheti, illetve a hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén díjazás illeti, melynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka, a díjat – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlóhely fizeti,

Díjazás akkor jár kötelezően minden esetben, ha a hat hetet eléri a gyakorlati idő. Ez a felek megállapodásán múlik. Ebben az esetben is természetesen az egyszerűsített foglalkoztatás szerinti legkisebb bért azon jogviszony alapján szintén ki kell fizetni, összegezve tehát mindkét jogviszony alapján jogosult (megállapodás szerint) díjra/bérre.

78. kérdés

2014. július 1. napjával szeretném igénybe venni a 40 év szolgálati idővel rendelkező nők nyugdíját. Mint közszférában dolgozó felmentéssel kérem a munkaviszonyom megszüntetését. Kérdésem, hogy jár-e, és mennyi időre végkielégítés? 1994. december 16. napjától vagyok köztisztviselő.

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 69. § (9) bekezdés b) pontja szerint a köztisztviselő nem jogosult végkielégítésre, ha legkésőbb a közszolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül.

79. kérdés

Édesanyám 1986 óta dolgozik a postánál, majd 2012 áprilisában fizetés nélküli szabadságra ment el édesapám ápolása miatt. 2014 áprilisában letelt a 2 év, a munkáltatója jelezte, hogy várja vissza dolgozni. Édesanyám viszont nem tud visszamenni, mert édesapám még mindig ápolásra szorul. Tehát nem az van, hogy nem akar dolgozni, egyszerűen csak nem tud. A munkáltatója jelezte, hogy akkor nyújtsa be a közös megegyezéssel történő jogviszony-megszüntetést, belefoglalva, hogy közeli hozzátartozó ápolása miatt nem tudja a felajánlott munkát elfogadni. A munkáltató közölte, hogy végkielégítést nem ad. Jogszerű-e ez így? Továbbá, lehetőség van-e valamilyen jogcímen végkielégítésre, pl. méltányosság? Mi lenne a következménye annak, ha édesanyám nem írná alá a közös megegyezéses megszüntetést, de nem is menne be dolgozni?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) értelmében a munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár [Mt. 131. (1)]. Habár az Mt. két évben maximálja a fizetés nélküli szabadságot, a fenti jogszabály kommentárja szerint nincs akadálya annak, hogy az ily módon igénybe vett fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló a körülményekre tekintettel többször igénybe vegye. Ennek természetesen feltétele az, hogy a munkavállaló hosszabb-rövidebb időre ismét munkába álljon, majd a munkába állást követően ismét fizetés nélküli szabadságot kérjen a munkáltatótól.

A végkielégítéssel kapcsolatban az alábbiakra hívom fel szíves figyelmét. az Mt. szerint a munkavállalót három esetben illeti meg végkielégítés: 1. a munkáltató felmondása esetén, 2. a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, 3. abban az esetben, ha a munkaviszony kikerül az Mt. hatálya alól [Mt. 77.§ (1)] A fentiekre tekintettel – amennyiben a vonatkozó munkaszerződés másként nem rendelkezik – **a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén végkielégítés nem jár.**

Véleményem szerint tehát amennyiben a munkáltató meg kívánja szüntetni a munkaviszonyt azt felmondással is megteheti, nincs tehát szükség a közös megegyezéssel történő megszüntetésre.

Kérdés csak az, hogy a fenti esetben is jár-e a végkielégítés ugyanis az Mt. 77.§ (5) b) pontja értelmében **nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.**

Az előzőekre tekintettel több, mint valószínű, hogy a munkáltató a közös megegyezés elmaradása esetén felmondással meg fogja szüntetni a munkaviszonyt, és a végkielégítést munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására figyelemmel is megtagadja. Figyelemmel arra, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartás vizsgálatakor sem az Mt., sem a bírói gyakorlat nem tesz említést egyéb szubjektív (munkavállaló személyi körülményei) elemek figyelembevételéről, véleményem szerint a munkáltató a felmondás, illetve a végkielégítés megtagadása kapcsán nem járna el jogszerűtlenül.

80. kérdés

Ez év augusztusától a helyi önkormányzatnál dolgozom szociális előadóként, köztisztviselő lettem. Augusztusig könyvtárosként dolgoztam. Végzettségemet tekintve felsőfokú informatikus-könyvtáros végzettséggel rendelkezem. A munkáltató az illetmény megállapításánál nem vette figyelembe a diplomámat, mondván, nem szakirányú. Igen ám, csak hogy

a szociális terület tulajdonképpen több adatbázis kezelése, amihez elengedhetetlen az informatikai végzettség. Helyesen járt-e el a munkáltató a besorolásnál?

Az ide vonatkozó 249/2012. (VIII. 31.) Korm.rendelet 2. §-a rendelkezik a képzettségi pótlékokról. A pótlék csupán adható, de a munkáltató nem köteles ilyet nyújtani.

A 2. § (2) bekezdése szerint akkor adható pótlék a felsőfokú végzettségért, ha az a végzettség a "munkakör ellátásához szükséges". Tehát nem kell szakirányúnak lennie, ha egyébként szükséges a munkájához.

81. kérdés

59 éves nő vagyok, jelenleg 6 órában dolgozom. Sajnos egészségi állapotom miatt lehet, hogy ott kell hagynom a munkahelyem. Jogosult vagyok-e munkanélküli ellátásra, ha én mondom fel? Ha igen, milyen összegűre és mennyi ideig? Nyugdíj jogosultsághoz 39 és fél évem van, 3 év múlva mehetek nyugdíjba.

Az Ön kérdésével az 1991. évi IV. törvény 25. §-a és 58 §-a (5) bekezdésének d) pontja foglalkozik. Ezek szerint nincs kizárva az ellátásból az a személy sem, aki felmond a munkahelyén és így válik munkanélkülivé.

A munkanélküliség idejére, legfeljebb azonban 90 napra jár ellátás, amelynek elnevezése álláskereső járadék. Már az elnevezés is mutatja, hogy aki ilyen ellátást kap, az munkát akar vállalni és a munkahely megszerzésében együttműködik az állami foglalkoztatási szervvel. Természetesen olyan munkahely jöhet szóba, ahol Ön az egészségi állapota alapján el tudja végezni a munkát.

82. kérdés

Megragadnám a lehetőséget és szeretnék választ kapni a következő kérdéseimre, amit röviden felvázolnék. 1998. 06. hónapban létesítettem munkaviszonyt egy Kft.-vel (4190 - egyéb ügyviteli ügyintéző munkakörben) és 2007. 11. hónap óta gyed-en, illetve gyesen vagyok, mivel két gyermekem született. Jelenleg is munkaviszonyban vagyok, és a szabadság megváltás ideje lejár 2013. 09. 30.-án. Sajnos semmilyen álláslehetőséget nem tudnak nekem felajánlani a jövőt illetően. Tehát a kérdésem az lenne, hogy milyen lehetőségeim vannak jogilag. Jogosult vagyok-e a végkielégítésre és hány havira, ami, ha a gyeset is

beleszámolom 15 év lenne, valamint ha a munkáltató mond fel nekem, akkor a felmondási időre is jár-e a bér? Válaszát nagyon köszönöm.

A feltett kérdéseire az alábbi válaszokat tudjuk adni:

1.) A hatályos Munka Törvénykönyve alapján a szabadságot pénzben kizárólag a munkaviszony megszűnésekor lehet megváltani.

2.) Ön akkor lesz jogosult végkielégítésre, ha a munkáltatója mond fel Önnek. A végkielégítés mértéke 15 munkaviszonyban töltött év után 4 havi távolléti díj összege lesz.

3.) A felmondási idő az Ön esetében – figyelemmel a munkaviszonyban eltöltött 15 évre – összesen: 60 nap. A munkáltató felmondása esetén köteles Önt – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. A felmentés időtartamára távolléti díj illeti meg Önt, amely az alapbér és a bérpótlékok figyelembevételével kerül kiszámításra. Arra az időre pedig, ameddig a felmondási idő alatt munkát végez, természetesen megilleti a munkabére.

Ha további kérdései merülnek fel, kérem, forduljon hozzánk bizalommal.

83. kérdés

Háztartási munkára vagyok bejelentve lányomnál. Kaptam egy levelet az önkormányzattól miszerint közmunkára behívnak, ha nem fogadom el, megvonják a segélyem. Kérdésem, hogy kötelezhetnek-e a közmunkára, ha háztartási munkás vagyok?

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény alapján Ön köteles elfogadni a felajánlott közmunkát. Ha ezt nem teszi, akkor együttműködési kötelezettségét elmulasztja, és ezért törlik az álláskereső nyilvántartásából.

Nem számít, hogy Ön háztartási munkát végez. A felajánlott közmunkát el kell fogadnia, különben megvonják a munkanélküli segélyt.

84. kérdés

Vállalhat-e 4 vagy 6 órás munkát az, aki után ápolási díjat vesznek fel?

A kérdéséből nem teljesen világos, hogy az ápolat vagy a hozzátartozója munkavégzésével kapcsolatban kér-e információt. Ezért a válaszom mindkét esetre vonatkozik:

1. A hozzátartozó a következő korlátok között végezhet munkát:
– legfeljebb napi 4 órában, ha a munkavégzés **nem** otthon történik;
– az otthoni munkavégzésre (tehát az olyan foglalkoztatásra, amelyet otthon elláthat) nincs időbeli korlátozás, vagyis akár napi 8 órás munkavégzésre is köthet szerződést.

2. Az ápolt, beteg személy munkavégzésére nézve nincs szabály az 1993. évi III. törvényben. Ebből következően nincs korlátozó szabály sem. Így azt válaszolhatom, hogy az ápolat személy vállalhat munkát, feltéve, hogy az állapota – amely miatt a hozzátartozója ápolási díjban részesül – ezt lehetővé teszi. Úgy vélem, ilyen helyzet csak kivételesen fordulhat elő, de elvileg és jogilag nem kizárt.

85. kérdés

Egyetlen kérdésem lenne most: mivel meghagyták ennek az egyetlen korosztálynak a meghatározott feltételekkel (1953-ban született nő, min. 37 év munkaviszonnyal) az előrehozott nyugdíj korhatár előtti ellátásként történő igénybevetését, joghézag, hogy az ehhez kapcsolódó egyéb "kedvezményekről" (jubileumi jutalom) nem rendelkeztek hasonlóan kedvezően (tehát az egyik jogot megadta, a másikat nem). Vagy afféle "büntetésnek" is felfogható: elmehetsz, ha akarsz korábban, de nem kapod meg az egyébként "járó" kedvezményt (annak ellenére, hogy ledolgoztál 37 évet közalkalmazottként)... Ha "csak", nem történt meg a jogharmonizáció, azzal még lehetne a jövőben valamit kezdeni, de ha szándékosan nem adta meg a törvényalkotó az előrehozott nyugdíjhoz kapcsolódó jogokat, akkor ez van. A munkáltató dönthet saját hatáskörében arról, hogy mégis kifizeti a jubileumi jutalmat?

Sajnos, ezt a különbségtételt a szabályozás nem szüntette meg. A járandóság azt jelenti a jogban, hogy követelhető, és bíróság előtt is kikényszeríthető a munkáltató fizetési kötelezettsége. Ettől függetlenül a munkáltató adhat saját elhatározásából Önnek jutalmat, ami összegében megegyezhet a jubileumi jutalom mértékével is, de ez nem jubileumi jutalom lesz, és nem is kényszeríthető ki a munkáltatótól.

86. kérdés

Fegyelmissel kapcsolatban kérdezem, hogy van-e sorrend, pl. először szóbeli, majd írásbeli? El kell fogadnom az írásbeli fegyelmit, vagy

fellebbezhetek? Ha ezek után felmondanak, és azt nem fogadom el, mi a teendőm. Köszönöm.

A fegyelmi eljárással kapcsolatban a jogszabály nem állapít meg külön eljárási rendet. Amennyiben Ön pl. megsértette a munkaszerződésében lefektetett magatartási normákat és ezért a munkáltató fegyelmi büntetéssel kívánja súlytani, akkor ezt a munkaadónak írásba kell foglalni és meg kell indokolnia.

A cselekményeket célszerű jegyzőkönyvbe foglalni, tanúkkal alátámasztva bizonyítani és az elkövetés tényét a munkavállalóval ismertetni kell. Ezt a munkavállaló 30 napon belül írásban megtámadhatja.

Ha a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szünteti meg, akkor azt meg kell indokolni. Ilyen indok lehet a munkavállaló képességére – alkalmatlanságára –, vagy a munkavállaló magatartására – munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése – való utalás.

A felmondás indokának valóságosnak és okszerűnek kell lennie. Ha a felmondást jogszerűtlennek tartja, 30 napon belül a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon azt megtámadhatja.

87. kérdés

Kérdésem, hogy mit kell közalkalmazotti időnek tekinteni, és a fizetési fokozat megállapításánál mit vesznek figyelembe? Köszönöm.

Közalkalmazotti időnek kell tekinteni:

- a törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt,
- a köztisztviselők jogállására vonatkozó törvény hatálya alatt szerzett köztisztviselői jogviszonyt,
- bíróságnál, ügyészségnél szolgálati jogviszonyban töltött időt,
- bármely munkáltatónál eltöltött időből azt az időt, amely alatt a közalkalmazotti munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel, képesítéssel rendelkezett.

A fizetési fokozat megállapításánál a fentiekén túlmenően az 1992. július 1-ét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartalmát is figyelembe kell venni.

88. kérdés

Üdvözlöm. Egyedül nevelem egy éves fiamat, anyagi helyzetem miatt vissza kell mennem dolgozni. Operátor voltam folyamatos műszakban.

Most ezt nem tudom vállalni. Ilyenkor fel kell, hogy mondjak, vagy a cég szüneteti meg munkaviszonyomat. Mivel 10 éve dolgozom itt, kaphatok-e végkielégítést? Köszönöm a választ.

Nőknél a terhesség megállapításától a gyermek egy éves koráig

a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő, vagy készenlét nem rendelhető el.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke három éves korától négy éves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

Amennyiben Ön nem tud a fenti munkarendben dolgozni és a munkáltató nem tud megfelelő munkabeosztást biztosítani, a munkáltató rendes felmondással szüntetheti meg a jogviszonyt. Ebben az esetben az Ön által jelzett járandóságokat kell kifizetnie.

89. kérdés

Jogos-e, ha határozott munkaszerződéseket kötnek velem 3 havonta? Mert már évek óta ez történik, azonban mindig félelem van bennem, hogy vajon hosszabbítanak-e, vagy nem.

A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.

Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama – a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt – az öt évet meghaladhatja.

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

90. kérdés

Munkaidőkeretben dolgozom, munkaszerződés alapján. Mikor kapom meg a szabadnapjaimat?

A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles 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. E tekintetben – 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 esedékességének évében kell kiadni.

91. kérdés

Jelen jogszabályok szerint, hogyan és milyen feltételekkel lehet munkát vállalni GYES-GYED mellett? Régen tudom, hogy csak GYES mellett volt rá lehetőség. Jövedelemkorlát van?

A GYED GYES mellett a gyermek 1 éves kora után, most már korlátlanul végezhető munka. Nincs jövedelemkorlát.

92. kérdés

Mennyi végkielégítés jár, ha 10 éve ugyanannál a cégnél dolgozom és felmondok, illetve ha kirúgnak?

Amennyiben felmond, nem jár végkielégítés, mert az csak munkáltatói felmondás esetén jár.

A munkáltató felmondása esetén, 10 év után háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeg jár Önnek.

93. kérdés

Alkalmi munkavállalóként szeretnék dolgozni. Egyáltalán mi számít annak?

Munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek. Érvénytelen az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaszerződés, ha annak megkötése időpontjában a felek között munkaviszony áll fenn.

A felek munkaszerződést törvényben meghatározott minta-munkaszerződés felhasználásával is köthetnek. A munkaviszony a törvényben meghatározott bejelentési kötelezettség teljesítésével jön létre.

Alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között

a) összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és

b) egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és

c) egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

94. kérdés

Mi minősül rendkívüli munkavégzésnek?

Rendkívüli munkaidőnek minősül:

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

95. kérdés

Több műszakos munkarendben munkáltató este 10 órától másnap este 10 óráig határoz meg egy munkanapot, tehát nem 0 órától 24 óráig, ahogy az a valóságban van. Kérdésem, milyen szabályozás vonatkozik a munkanap meghatározására? Mondhatja-e a munkáltató, hogy 22 és 24 óra között már a következő nap, így elkerülve az egyébként törvényileg fizetendő vasárnapi pótlékot? A választ előre is köszönöm!

A vasárnapi munkavégzéssel kapcsolatban a Munka Törvénykönyve az alábbiak szerint rendelkezik.

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

- a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
- b) az idényjellegű,
- c) a megszakítás nélküli,
- d) a több műszakos tevékenység keretében,
- e) a készenléti jellegű munkakörben,
- f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
- g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához – a szolgáltatás jellegéből eredően – e napon szükséges munkavégzés esetén,
- h) külföldön történő munkavégzés során, valamint
- i) 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.

140. § (1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető

b) a rendkívüli munkaidőre

ba) a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

A 'vasárnap' 00 óra 00 perckor kezdődik és 24:00 perckor ér véget.

Ha a munkavállaló vasárnap 22 óra 00 perckor kezdi a műszakot, a 2 órára (22:00 – 24:00) 50% vasárnapi pótlék is megilleti.

96. kérdés

Két éve dolgozom egy helyen, és a munkáltatóm már 1 hónapja nem fizet munkabért, és valószínűleg a munkaviszonyomat is megszünteti koholt

***indokok alapján. Mit tehet ilyenkor az ember? Hová fordulhatok?
Köszönöm válaszát!***

Ön, mint munkavállaló a munkaviszonyból származó igényét, így az elmaradt munkabér iránti igényét munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti. A munkajogi igény 3 év alatt évül el, mely határidőt hivatalból köteles figyelembe venni a bíróság.

Az elmaradt munkabér iránti igényt a munkáltató székhelye, illetőleg azon telephelye szerint illetékes munkaügyi bíróságon kell előterjeszteni, ahol a munkavállaló munkát végez.

Ugyanez a helyzet, ha kétsége támadt a felmondás indokoltságával kapcsolatban. Ilyenkor szintén a munkaügyi bíróság illetékes, a felmondás jogellenessége megállapítása tárgyában.

A felek munkaügyi jogvitában a bírói út igénybevétele előtt közvetítőt is igénybe vehetnek a vita megoldása érdekében. A közvetítés sajátos permegelőző, konfliktuskezelő, vitarendező eljárás. Pénzkövetelés érvényesítése céljából a munkavállaló fizetési meghagyásos eljárást is indíthat, a megindításra közjegyző jogosult, így ez ügyben hozzá kell fordulni.

97. kérdés

Milyen indokkal küldhetnek el a munkahelyemről? Most 56 éves vagyok és augusztusban lesz 40 éves munkaviszonyom. Köszönöm válaszát.

A munkáltató a felmondást a rendes, illetve az azonnali hatályú felmondás esetén is köteles megindokolni.

A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár elérését megelőző 5 éven belül a munkavállaló munkaviszonyra vonatkozó magatartására figyelemmel kizárólag abban az esetben lehet a munkaviszonyt megszüntetni, amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkaviszony megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, a nyilatkozattevőnek kell bizonyítania.

98. kérdés

Rendőrségen dolgoztam és szolgálati nyugdíjba mentem, amit szolgálati járandóságra változtattak a törvény alapján. Mivel éreztem még magamban erőt, ezért visszamentem a rendőrségre dolgozni, és visszavettek szeniorként, de most lehetőség lenne ún. rendelkezési állományba menni, mert rendelkezem 30 év szolgálati idővel és a korom is megvan. A rendőrség azt mondja, hogy erre nincs lehetőség, mert nem vagyok hivatásos jogviszonyban, ezért nem helyeznek rendelkezési állományba. Akkor milyen jogviszonyban vagyok??? Jól gondolják?

Köszönöm a felvilágosítást.

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 264/C. § (1) bekezdés a) pontja alapján a szenior állomány a hivatásos jogviszony keretébe tartozik, annak speciális esete, így a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezésre is lehetőség van, ha az egyéb feltételeknek megfelel.

44/A. § (1) A hivatásos állomány tagját a hivatásos szolgálat felső korhatárának elérése előtt öt évvel, kérelmére vagy – a munkáltató érdekkörében felmerült okból, beleegyezésével – a munkáltatói jogkört gyakorló előljáró erre irányuló döntése alapján nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni, ha legalább 30 év szolgálati viszonyban töltött idővel rendelkezik.

(2) A hivatásos állomány nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezett tagja

264/C. § (1) Ha az öregségi nyugdíjkorhatár elérése előtt a szolgálati járandóságra jogosult

a) vállalja, hogy hivatásos szolgálati viszony keretében a különleges foglalkoztatási állományban (a továbbiakban: szenior állomány) teljesít szolgálatot, és

b) megfelel a miniszter által meghatározott alkalmassági követelményeknek

c) kérelmére – függetlenül attól, hogy melyik fegyveres szervnél vagy a Magyar Honvédségnél állt fenn szolgálati viszonya – a rendőrség különleges foglalkoztatási állományába kell venni.

99. kérdés

A munkáltatóm csak aláírás ellenében hajlandó átadni nekem a munkaeszközömet, a laptopom. Attól tartok, hogy ha a munkahelyemen tárolom, és ne adj'isten ellopják, nekem kell kifizetnem. Mit tehetek, hogy kivédjem, hogy rám terheljék a kárt?

A 2012. évi I. törvény a munkatörvénykönyvéről alapján:

180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

Amennyiben viszont nem biztosít a munkáltatója Önnek olyan lehetőséget, pl. zárható szekrényt, amellyel lehetővé tenné, hogy Ön a gépet állandóan az őrizetében tartsa, kizárólagosan használja vagy kezelje, úgy nem lesz felelős abban az esetben, ha munkahelyéről ellopják úgy, hogy Ön nincs jelen.

100. kérdés

Alkalmi munkavállalóként vendéglátásban így akarnak foglalkoztatni: Két egymást követő napon reggel 5 órától este 22 óráig. Szombat, vasárnap a nyitvatartási idő 5 órától másnap 04 óráig tart. Kéthetente egyszer 3 napot kell teljesítenem, vagyis egy nap egyedül 17, esetenként 23 órát kell egyfolytában dolgoznom, közte 2 nap pihenő. Mindezt napi 4000 ft-ért, mindenféle pótlék, egyéb juttatás nélkül. Ráadásul a munkaidő nyilvántartásomban a napi munkaidőm 09-től 13,00 óráig szerepelne. Ez szerintem nem jogszerű, hogyan lehet így kihasználni egy munkavállalót? Mit tegyek?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) az alkalmi munkára létesített munkaviszonnyal kapcsolatban számos a munkaviszony általános szabályaitól eltérő rendelkezést állapít meg többek között a szerződés megkötésével, a foglalkoztatás általános szabályaival, továbbá a vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő beosztással kapcsolatban.

Tekintettel arra, hogy a vendéglátás mint tevékenység általában a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény, **a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy Önt munkaszüneti napra is beossza.**

Ugyanakkor az alkalmi munkával kapcsolatos fenti eltérések nem érintik nagyban a munka és pihenőidő általános szabályait, azaz azokat az alkalmi munka esetén is alkalmazni kell.

Az Mt. 92. § értelmében főszabály szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), azonban tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztás (munkarend szabályait) a munkáltató állapítja meg (Mt. 96.§) **a munkáltató jogosult az általános munkarendtől (hétfő-péntek) eltérően**

megállapítani a munkarendet azonban a munkavállaló beosztás szerinti rendes munkaideje ez esetben is legfeljebb 12 óra lehet.

Az Mt. 107. § alapján azonban a rendes munkaidőn felül a munkáltató jogosult rendkívüli munkaidőt elrendelni, azonban azt a munkavállaló kérésére köteles írásban megtenni (Mt. 108.§). Az Mt. 109. § értelmében a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el**, amennyiben **azonban** a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre **a rendkívüli munkaidő mértékét arányosan kell alkalmazni.**

A rendkívüli munkaidőért természetesen a rendes munkaidőre járó munkabéren felül bérpótlék jár (Mt. 139. §), amely rendelkezéstől az Mt. 165.§ értelmében nem lehet eltérni, azaz **a bérpótlékot a munkáltató köteles megfizetni.**

A tényleges foglalkoztatástól eltérő munkaszerződésben foglalt rendelkezés természetesen jogellenes, hiszen nyilván ők a munkaszerződésben rögzített munkaórák után fizetnének annak ellenére, hogy Ön ennél jóval többet dolgozik.

A *pihenőidővel* kapcsolatban az Mt. a következőképpen fogalmaz:

104. § (1) *A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.*

(2) **Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani**

a) *az osztott munkaidőben,*

b) *a megszakítás nélküli,*

c) *a több műszakos,*

d) *az idenyjellegű tevékenység keretében,*

e) *a készenléti jellegű munkakörben*

foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) *A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább hét óra.*

Véleményünk szerint tehát az Ön által a fentiekben felvázolt munkaszerződés-tervezet több ponton is aggályos, bizonyos esetekben, így például a munkaidő megállapítása és az az alapján járó bér vonatkozásában egyenesen jogellenes, ezért jogi szempontból nem javasoljuk a fenti szerződés megkötését, ugyanis abból a későbbiekben nagy valószínűséggel további jogi problémák származnának.

101. kérdés

Szolgálati idő beszámításom van MB-on. Köztisztviselő voltam és 40 év után járt a jubileumi jutalom. Ha elfogadja a tanukat a MB., elvehetik a

jubileumi jutalmamat, mert akkor nincs meg a 40 évem? Kifizették és a kérelmem elbírálás alatt.

A közszolgálati tisztviselőkről 2011. évi CXCV. törvény 149. § (7) bekezdése értelmében „A jogalap nélkül kifizetett illetmény hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a kormánytisztviselőnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.” Amennyiben Ön jóhiszeműen járt el a jubileumi jutalom kifizetésekor (a szolgálati idő vonatkozásában nem tévesztette meg a munkáltatót), álláspontom szerint a kifizetett összeg nem követelhető vissza. Ugyanakkor létezik a véleményemnek ellentmondó bírói döntés is.

102. kérdés

Gyeden lévő kismama vagyok. A munkáltatómnak elküldtem a kérvényt, miszerint vissza szeretnék menni dolgozni, és számolják ki a szabadságomat. Mennyi időn belül kell hivatalosan válaszolniuk a levelemre?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 133. § (2) bekezdése értelmében „A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.” Az Mt. nem ír elő pontos határidőt a munkáltató tájékoztatásra, azonban az alapelvi szintű együttműködési kötelezettségből az következik, hogy kérését a lehető legrövidebb időn belül teljesítsék, különös figyelemmel arra, hogy a bejelentése kézhezvételétől számított 30. napon – amennyiben Ön nem jelölt meg más időpontot a munkába állás napjaként – munkavégzési kötelezettsége keletkezik. A felhalmozódott szabadságot azonban a munkáltatónak ki kell adnia, azt ugyanis csak a munkaviszony megszüntetése esetén lehet pénzben megváltani. Úgy gondolom, hogy a munkáltatónak maximum 30 napja áll rendelkezésre, hogy a kérésére válaszoljon.

103. kérdés

Munkaviszonyom 9 év után megszűnik jelenlegi munkahelyemen. Ugyanazon a székhelyen lévő, de más név alatt futó Kft. alkalmazna, melynek a tulajdonosa is más. A kérdésem az lenne, hogy az azonos székhelyen lévő gazdasági társaság, ha átvész jogfolytonos-e a

***munkaviszonyom vagy sem? Megillet-e továbbra is a végkielégítés?
Köszönöm válaszát.***

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. az alábbiakban határozza meg a munkáltatói jogutódlás fogalmát:

„36. § (1) *A gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.*”
Tehát gazdasági egység, üzem, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából történő átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyönbevétel révén valósulhat meg a jogutódlás.

Amennyiben munkáltatói jogutódlás valósul meg, abban az esetben munkaviszonya folyamatos lesz. Amennyiben nem, a megszűnő munkaviszonyára tekintettel volt munkavállalója köteles Önnek kéthavi távolléti díjnak megfelelő összeget végkielégítésként megfizetni.

104. kérdés

Megteheti-e a munkáltató, hogy nem fizet útiköltség-hozzájárulást a próbaidő alatt, vagy arra hivatkozva, hogy új ember vagyok? Mások ugyanarra a távra megkapják a támogatást. Autóval járok dolgozni, másképp nem tudom megoldani a munkarend miatt.

Mindenekelőtt azt javaslom, hogy nézze meg, hogy a munkaszerződése milyen rendelkezéseket tartalmaz az útiköltség hozzájárulás, illetve a próbaidő tekintetében.

Amennyiben a szerződése ezen kérdésköröket külön nem szabályozza, akkor a szerződés megkötésekor hatályos munka törvénykönyvének rendelkezései az irányadók.

A próbaidő önmagában nem indokolja, hogy a munkáltatója ezen időszakban megtagadja az Önnek járó útiköltség hozzájárulás megfizetését, kivéve abban az esetben, ha szerződésalkötéskor így állapodtak meg, és ezt a rendelkezést a munkaszerződése is tartalmazza.

Egyébiránt a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés szabályait a 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet) tartalmazza, az alábbiak szerint:

„3. § (1) *A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló*

kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)-(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,
b) helyközi (távolsági) autóbusszjáraton,
c) elővárosi buszon, HÉV-en,
d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségterítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségterítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

a) 2010-ben 30 000 forint,
b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos foglalkoztatási árnövekedés mértékével növelt összege.

(4) A hazautazással kapcsolatos költségterítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.

4. § A munkavállaló részére a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségterítése címén a jövedelem kiszámításakor figyelembe nem veendő – a 3. §-ban nem említett – térítés akkor jár, ha

a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;

b) a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;⁵

c)⁶ ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja.”

A fentieknek megfelelően tehát, ha a lakóhelye és a munkahelye nem egy közigazgatási területen van, akkor a Rendelet szerint bizonyos szintű költségterítésre lesz jogosult.

Napi munkába járás címén akkor vehető igénybe a költségtérítés, ha naponta a közigazgatási határon kívülről, ideiglenes vagy állandó lakóhelyéről utazik a munkahelyére, illetve munkarendjétől függő gyakorisággal rendszeresen utazik oda és vissza.

Hétfégi utazási költségtérítés akkor illeti meg, ha a hétfégen haza, vagyis az állandó lakóhelyére utazik, tehát munkába járás miatt heti rendszerességgel tesz meg nagyobb utat.

Nem korlátozza a Rendelet, milyen tömegközlekedési eszközt használhat. Járhat vonattal, helyi autóbuszsal, elővárosi busszal, HÉV-vel, menetrend szerint közlekedő hajóval, komppal és révvel is, csak a jegyet vagy bérletet kell megőriznie, amivel igazolja az utat.

A munkáltató által fizetett napi munkába járással és a hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86 százaléka. A hétfégi hazautazás költségtérítésének van korlátja, 2013-ban legfeljebb 34 600 forint igényelhető.

105. kérdés

Szolgálati járadék ellátásban részesülök. 2012. 12. 01. napján létesítettem munkaviszonyt, van aláírt "Munkaszerződésem", viszont a munkáltató ígéretének ellenére sem a NAV, sem az OEP rendszerében nem található a foglalkoztatási jogviszonyomra utaló jel. Kérdésem a következő: a megkötött munkaszerződéssel eleget tettem-e a 2011. évi CLXVII Tv. 6. rész 17§ (2) pontban leírtaknak, nincs-e veszélyben a járadékom, folytathatom-e így a munkát, illetve ha nem, mi a teendőm?

Amennyiben Ön rendelkezik munkaszerződéssel, azonban a munkaviszonyát a munkáltatója az adóhatóságnál nem jelentette be, Önt nem fenyegeti a veszély, hogy elveszíti a szolgálati járandóságát, ugyanis ez esetben nem Ön mulasztott, hanem a munkáltató, ugyanis az adózás rendjéről szóló törvény 16. § (4) bekezdése értelmében a munkáltatónak kell a munkaviszony létrejöttét bejelentenie az adóhatósághoz az alábbiak szerint:

Art. 16. § (4) „A munkáltató és a kifizető (ideértve a kiegészítő tevékenységet folytatót nem minősülő, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 4. § b) pontja szerinti egyéni vállalkozót és a biztosított mezőgazdasági őstermelőt, valamint a Tbj. 56/A. §-a szerinti kötelezettet is) – adóazonosító számának, nevének, elnevezésének, székhelyének, telephelyének, lakóhelyének, továbbá jogelődje nevének és adószámának közlésével – az illetékes

elsőfokú állami adóhatóságnak elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon bejelenti az általa foglalkoztatott biztosított családi és utónevét, adóazonosító jelét, születési idejét, biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidejét, a FEOR-számát. Ha a biztosított nem rendelkezik adóazonosító jellel, a születési családi és utónevét, születési helyét, anyja születési családi és utónevét és a biztosított állampolgárságát is kötelező bejelenteni. A bejelentést

a) a biztosítás kezdetére vonatkozóan legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján, a foglalkoztatás megkezdése előtt, álláskereső támogatás esetén a támogatást megállapító határozat jogerőre emelkedését követő 10 napon belül, illetve ha a biztosítás elbírálására utólag kerül sor, legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon kell teljesíteni, ...”

Azonban figyelemmel arra, hogy a munkáltatója mulasztása az Ön tudomására jutott, szólítsa fel a munkáltatóját, hogy jelentse be Önt, illetőleg visszamenőleg rendezze a munkabérét terhelő járulékok befizetését. Egyebekben a munkaviszony keletkezésének bejelentését a munkaügyi felügyelőség ellenőrzi, és szükség esetén bünteti a munkáltatót, ha ezt a kötelezettségét nem teljesíti. Amennyiben a munkáltatója nem jelenti be Önt, javaslom, hogy ezt haladéktalanul jelezze a munkaügyi felügyeletnek, illetve az adóhatóságnak, tekintettel arra, hogy ez a szolgálati járandóság folyósítása szempontjából Önnek fontos.

Minden bizonnyal ismert Ön előtt a társadalombiztosításról szóló 1997. évi LXXXI. tv. alábbi szabálya, amely szerint szolgálati járandóságos csak meghatározott jövedelemhatárig folytathat keresőtevékenységet, azon felül a járandóság folyósítását szüneteltetni kell:

Tny. 83/B. § „(1) *Ha az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött, a 18. § (2a)–(2d) bekezdése alapján megállapított, vagy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 3. § (2) bekezdés c) pontja alapján továbbfolyósított öregségi teljes nyugdíjban részesülő személy a tárgyévben a Tbj. 5. §-a szerinti biztosítással járó jogviszonyban áll, illetve egyéni vagy társas vállalkozóként kiegészítő tevékenységet folytat, és az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja meghaladja a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát (a továbbiakban: éves keretösszeg), az éves keretösszeg elérését követő hónap első napjától az adott tárgyév december 31-éig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig a nyugdíjfolyósító szervnek a nyugdíj folyósítását szüneteltetnie kell. Ha a fizetendő nyugdíjjárulék alapja az éves keretösszeget a tárgyév decemberében haladja meg, a nyugellátás szüneteltetésére nem kerül sor, de a tárgyév december havi nyugellátást – a 84. § alkalmazásával – vissza kell fizetni. Ha a nyugdíjas 2007. december 31-én*

korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § c) pontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesült, a 2012. június 30-át követően szerzett jövedelem vehető figyelembe.”

106. kérdés

A gyermekem nappali főiskolás, emellett keményen dolgozik, mert sajnos muszáj neki. Egy gyorséteremben az ottani szerződéses dolgozókat megszegyenítő szorgalommal melőzik, végighajtotta a 2012. évet, ledolgozott 1864 órát. Én olvastam a neten, hogy tanulóknak is jár a fizetett szabadság (iskolaszüvetkezeten keresztül dolgozik), viszont erről ott mélyen hallgatnak, és 2012 úgy telt el, hogy ő ilyet nem kapott. Kérdezem: valóban jár neki és mennyi? Ha igen, mi a lehetőség arra, hogy legalább kifizessék neki? Egyébként attól tart, hogy kiteszik, ha emiatt felszólal..., márpedig a munkáját meg szeretné tartani. Mit tehetünk? Ha tényleg jár, hogy tehetik meg azt, hogy nem adják meg? Köszönöm a választ.

A régi Munka Törvénykönyve (1992 évi XXII. Tv.) 130. § szerint, amely akkor volt hatályban, amikor a fiának a szabadságát ki kellett volna venni, az alábbiak szerint rendelkezett:

Mt. 130. § (1): „A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alapszabadságból és pótszabadságból áll.

131. § (1) Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott szabadság a munkavállaló

- a) huszonötödik életévétől huszonegy;
- b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
- c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
- d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
- e) harmincötödik életévétől huszonöt;
- f) harminchetedik életévétől huszonhat;
- g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
- h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
- i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
- j) negyvenötödik életévétől harminc munkanapra emelkedik.”

A szabadságot a munkáltatónak kellett volna kiadnia, még hozzá az esedékesség évében, azaz 2012. december 31. napjáig. Figyelemmel arra, hogy ez nem történt

meg, a fia kérelmezze, hogy a munkáltató vagy adja ki a 2012. évre járó szabadságát, vagy pénzben váltsa meg azt. Ha ezt a munkáltató nem teszi meg, munkaügyi bírósághoz fordulhat az igénye érvényesítése végett, a bíróság egészen biztosan helyt ad majd a keresetének.

107. kérdés

Pedagógusként a munkáltatóm 7 órára csökkentette a munkaidőmet, de a csökkentést a felkészülési időmből vette el. A 40 órából 8 óra felkészülés, 32 óra a kötelező óra. Valójában továbbra is heti 32 órát kell bent töltenem munkahelyemen. Béremet 10%-kal csökkentette. Jogszerű-e ez az intézkedés?

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 16. § (4) bekezdése rendelkezik a kötelező óraszámról, és az ún. felkészülési időről az alábbiak szerint:

„A nevelési-oktatási intézményekben és a pedagógiai szakszolgálat intézményeiben a pedagógus munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaideje a kötelező órából, valamint a nevelő-, illetve nevelő és oktató munkával vagy a gyermekekkel, tanulókkal a szakfeladatának megfelelő foglalkozással összefüggő feladatok ellátásához szükséges időből áll. A pedagógus kötelező óráját a gyermekekkel, tanulókkal való közvetlen foglalkozásra, illetőleg a tanórai foglalkozás keretében való nevelésre, oktatásra köteles fordítani.”

A törvény 1. számú melléklete 3. rész B pontjának első francia bekezdése szerint az óvodapedagógus kötelező óraszama 32 óra.

A törvény 1. számú melléklet harmadik rész II. pont 6. pontja részletezi a kötelező órák lehetséges tartalmát:

„A pedagógus kötelező óráját az óvodában a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra (óvodai foglalkozások), az iskolában és a kollégiumban a tanulókkal való közvetlen foglalkozásra (kötelező és nem kötelező tanórai, tanórán kívüli foglalkozás, egyéni foglalkozás), kollégiumi foglalkozásra, napközis és tanulószobai foglalkozásra kell fordítani. A gyakorlati oktatásvezető és a gyakorlati oktatásvezető-helyettes a kötelező órája keretében ellátja a tanulók gyakorlati és elméleti képzését. A tanulókkal való közvetlen foglalkozás körébe tartozik az osztály közösségi programjainak és a tanulókkal való egyéni törődés feladatainak [52. § (7) bekezdés] megtartása, azoknak a szakköröknek, érdeklődési köröknek, önképző köröknek, tanulmányi, szakmai és kulturális versenyeknek, házi bajnokságoknak, iskolák közötti versenyeknek, továbbá más tanórán kívüli foglalkozásoknak [53. § (2) bekezdés b)–d) pontja] megtartása, amelyeket az iskolai nem kötelező tanórai foglalkozás időkeretének

terhére szerveznek, kollégiumban a szabadidő eltöltését szolgáló és az egyéni törődést biztosító foglalkozások [53. § (7) bekezdés] megtartása. A rendes munkaidőn belül a heti kötelező óraszám felett végzett többletanításért a pedagógust óradíj illeti meg.”

A 9. pont pedig azt rögzíti, hogy mivel telik a kötelező óraszám felüli „felkészülési idő”:

„A pedagógus az óraközi szünetben a tanulók felügyeletével, a következő tanóra előkészítésével összefüggő feladatokat látja el. A teljes rendes munkaidő tanítási órákkal le nem kötött részében munkaköri feladatként – a munkaköri leírásában foglaltak szerint vagy a munkáltató utasítása alapján – ellátja **a nevelő és oktató munkával összefüggő egyéb feladatokat, így különösen: felkészül a foglalkozásokra, tanítási órákra, előkészíti azokat, értékeli a gyermekek, tanulók teljesítményét, elvégzi a pedagógiai tevékenységéhez kapcsolódó ügyviteli tevékenységet, részt vesz a nevelőtestület munkájában, a hátrányos helyzetű tanulók és a tehetséges tanulók felkészülésének segítésében, az iskola kulturális és sportéletének, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezésében, az iskola pedagógiai programjában rögzített, a tanítási órák keretében meg nem valósítható osztály- vagy csoportfoglalkozások [53. § (2) bekezdés e) pontja] megtartásában, a gyermekek, tanulók felügyeletének ellátásában, a diákmozgalom segítésével, a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével, a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtásában, az intézményi dokumentumok készítésében. A gyakorlati oktatásvezető és a gyakorlati oktatásvezető-helyettes ellátja a gyakorlati képzést szervezők ellenőrzését. A pedagógus e bekezdés alapján végzett munkája kiemelt munkavégzésért járó keresetkiegészítéssel is elismerhető.”**

A törvény 1. számú melléklet harmadik rész II. pont 5. pontja az alábbi esetben teszi lehetővé a kötelező óraszám csökkentését:

„A pedagógus, vezető kötelező óraszama a fenntartó egyetértésével csökkenthető, ha az ehhez szükséges fedezetet, a fenntartó többletköltségvetési támogatás nélkül vagy a nevelési-oktatási intézmény saját forrásaiból biztosítja. A csökkentés ideje nem lehet hosszabb egy nevelési évnél, tanítási évnél, azonban több alkalommal meghosszabbítható.” A felkészülési idő csökkentéséről a törvény azonban nem rendelkezik.

Álláspontom szerint a munkáltató jogszerűtlenül járt el a felkészülési idő csökkentésekor, ugyanis a kötelező óraszám változatlanul hagyása mellett Önnek ugyanannyi adminisztratív feladata van, és ugyanannyi felkészülési időre van szüksége, mint eddig. Álláspontom szerint amennyiben ezt bizonyítani tudja, érdemes a munkáltató döntése ellen munkaügyi bírósághoz fordulnia, amennyiben a perindítás feltételei fennállnak.

A feltételekről azonban csak az ügyre vonatkozó iratok, a munkáltató döntését tartalmazó dokumentumok ismeretében lehet dönteni, ezért javaslom, hogy a munkáltató döntést tartalmazó dokumentum birtokában, valamint a kinevezési okiratával, munkaköri leírásával keresse fel a lakóhelyéhez legközelebb eső JOGPONT+ személyes ügyfélfogadásra kijelölt irodáját, vagy küldje meg nekünk szkennelve a felsorolt dokumentumokat.

108. kérdés

A munkáltatónak van-e lehetősége kéthetente, egyoldalúan módosítania a munkaszerződést 8 órás napi munkaidőről 6 órás napi munkaidőre, és vissza?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (Mt.) 58. §- alapján:

„A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.”

A munkaszerződés munkáltató általi egyoldalú módosítására jogi nincs lehetőség, az ellen munkaügyi bírósághoz fordulhat.

Az Mt. azonban korlátozásokkal ugyan, de lehetőséget ad a munkaszerződéstől való eltérő foglalkoztatásra az alábbi esetben és korlátozásokkal:

„53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy rész munkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára

*a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.*

(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.”

Elképzeltető, hogy az Ön esetében erről az esetről van szó.

109. kérdés

Mennyi a havi kötelező óra? 1. Munkanapok száma szorozva napi munkaidő, vagy 2. Napok száma (szombat, vasárnap kivétel) szorozva napi munkaidő? Példa: 2012. augusztusban napi hatórás munkaidővel 132 vagy 138 óra a kötelező óra? (Ha 20-án nem dolgozom, hat órát távolléti díjjal elszámolnak.)

A teljes napi munkaidő napi nyolc óra a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 92. § (1) bekezdése alapján. (Néhány esetben az általános napi munkaidő a munkavégzés intenzitására, tekintettel lehet hosszabb is. Pl. készenléti jellegű munkakörök esetén maximum 12 óra lehet.) A munkáltató és a munkavállaló azonban megállapodhatnak ennél rövidebb teljes napi munkaidőben vagy részmunkaidőben is.

Az, hogy mely napok minősülnek munkanapnak, az a munkaidő beosztásától és a munkáltatótól függ. Az általános munkarend szerint a hétfőtől péntekig tartó napok minősülnek munkanapnak, a szombat és vasárnap pihenőnap. A munkanap azonban ettől eltérően – eltérő munkaidő-beosztás alapján – eshet hétvégére is, amennyiben a munkáltató működése ezt indokolja (pl. a megszakítás nélkül működő munkáltató esetében).

Elmondása alapján úgy vélem, hogy Ön napi hat órás munkaidőben és általános munkarendben dolgozott, azaz hétfőtől péntekig beosztva dolgozott.

2012. augusztus 20-a hétfői napra esett, így munkaszüneti napnak minősül, erre a napra munkabér illette meg. Így 132 óra volt a kötelezően ledolgozandó munkaideje abban a hónapban.

110. kérdés

A következő kérdéssel fordulnék önökhöz. Az érdekelne, hogy hatályos-e még 39/2010 (II. 26.) Korm. rendelet azon része, hogy a munkáltató a munkába járást tömegközlekedéssel legalább 86%-ban téríteni köteles? Vagy, hogy is van ez most pontosan, a munkáltató, hogysmint számolhatja ezt el. Ugyanis a munkáltatóm szerint adózniia kell idéntől külön a bérletem árának költségeírása után, így nem írhatja tán úgy le, ahogy eddig, és nem biztos, hogy térítené így a munkába járásom ezentúl.

A hivatkozott Kormányrendelet vonatkozó passzusa a mai napig hatályban van, ezért a közigazgatási határon kívülről történt munkába járás és hazajárás költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Ez tehát nem választható a munkáltató részéről, hogy megtérít-e vagy sem. A közig. határon kívüli munkába járás költségének megtérítése mind a munkavállaló részéről mind a munkáltató részéről adómentes. Pontos szabályai a következők:

A munkavállalónak (magyar állampolgár és az EGT-állam polgára) a következő költségeket köteles téríteni a munkáltatót:

a) a közigazgatási határon kívülről történő helyközi (távolsági) napi munkába járással kapcsolatos utazást, ami a munkavállaló lakhelyéről vagy tartózkodási helyéről történik, munkavégzés céljából, napi rendszeres vagy esetenkénti – a munkarendtől függő gyakoriságú – oda- és visszautazás. A kifizetésnek adóvonzata sem a munkáltató, sem a munkavállaló oldaláról nincs. A munkáltató legalább a bérlet, menetjegy árának 86%-át köteles megtéríteni, de adómentesen 100%-ot is fizethet. A következő tömegközlekedési eszközök igénybevétele téríthető: belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztálya; helyközi (távolsági) autóbuszjárat; elővárosi busz, HÉV; menetrend szerint közlekedő hajó, komp, rév. Számla a munkáltató nevére szükséges a bérlet, menetjegy áráról. A munkavállaló nem köteles a tömegközlekedést igénybe venni, dönthet úgy is, hogy – lakhelyéről vagy tartózkodási helyéről, nyilatkozatától függően – saját gépjárművel (illetve bármely más módon) jut be munkahelyére. Ebben az esetben 9-Ft/km összeget fizethet adómentesen a munkáltató, amennyiben ennél többet térít, úgy az adóköteles lesz. A munkavállalónak nyilatkoznia kell lakhelyéről és tartózkodási helyéről és arról, hogy a munkába járás a lakhelyéről vagy tartózkodási helyéről történik-e.

b) a hazautazás költségét a tartózkodási helyről – a munkavégzés rendjétől függően – legfeljebb hetente egyszer, amikor a munkavállaló lakóhelyére utazik. Kifizethető az oda- és visszaút mértékéig. Lakóhely: a Magyar Köztársaság vagy EGT állam területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló él, illetve, amelyben életvitelszerűen lakik. Tartózkodási hely: a Magyar Köztársaság vagy EGT állam területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló – lakhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül – munkavégzési célból ideiglenesen tartózkodik. Ennek a költségtérítésnek van egy felső határa, ami a kiadvány összeállításakor még nem volt ismert 2012-re (várhatóan 2012. január végén teszik közzé), de tájékoztatásul leírjuk, hogy ez az összeg: 2010-ben 30.000 Ft, 2011-ben 31.400 Ft volt. Jelenleg ez az összeg közel 33.000,- Ft. A következő tömegközlekedési eszközök igénybevétele téríthető: belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztálya; helyközi (távolsági) autóbuszjárat;

Munkáltató ugyanakkor **nem köteles megtéríteni** a helyi (közigazgatási határon belüli) utazási bérletet nem köteles megtéríteni, **kivéve**:

– ha a munkavállaló lakhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés

– a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést. Hosszú várakozásnak minősül az az időtartam, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.

– ha a munkavállaló a mozgáskorlátozottsága, illetve súlyos fogyatékosága – a súlyos fogyatékoság és felülvizsgálatának, valamint fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerint – miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 139.§ (2) bekezdésében felsorolt közeli hozzátartozója biztosítja.

Amennyiben úgy dönt, hogy – a munkáltató nevére kiállított számla ellenében – kifizeti a dolgozónak, úgy ez béren kívüli juttatásnak minősül és a bérlet ára után 30,94% adófizetési kötelezettsége keletkezik, mely 19,04% személyi jövedelemadóból és 14% százalékos egészségügyi hozzájárulásból áll. A munkavállalónak nincs adófizetési kötelezettsége.

111. kérdés

Az lenne a kérdésem, hogy munkáltatóm jogosan jár-e el nálunk a étkezési idő ledolgoztatásával? Napi 30 percet kapunk étkezésre, és ezt úgy kell ledolgozni, hogy ő ezt összegyűjti és szombaton 8 órában, vagy csütörtökönként 4-4 órában kell ledolgoznunk.

Az ebéidő a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 103-a alapján munkaközi szünetként adható ki. A munkaközi szünet szabályairól az Mt. az alábbiak szerint rendelkezik:

„103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

- a) a **hat órát meghaladja, húsz perc,**
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt **perc munkaközi szünetet kell biztosítani.**

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

(4) A **munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.**

(5) A munkaközi szünetet **legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően** kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.”

Fontos tudni, hogy a **munkaközi szünet tartama nem minősül munkaidőnek (Mt. 86. § (3) bekezdése: „Nem munkaidő – a készenléti jellegű munkakört kivéve – a munkaközi szünet...”)** így azért bérezés nem jár, ugyanakkor le sem dolgoztatható, azt ki kell adni. Tehát ha napi nyolc órás a munkaideje, a munkaközi szünet hosszával meghosszabbodik a napi munkaidő. **Ettől a szabálytól csak kollektív szerződés térhet el, abban az esetben is csak a munkáltató javára!** Abban az esetben pedig, ha készenléti munkakörben dolgozik, a munkaidejébe beszámít a munkaközi szünet tartama.

Abban az esetben, ha a munkaközi szünet idejét a munkáltató ledolgoztatja, nem jár el jogszerűtlenül. Így a napi munkaidő, amennyiben az általános munkarend alapján dolgozik, hétfőtől péntekig 8,5 óra. A munkáltató joga meghatározni a munkaidő beosztást, amely szerint a beosztás lehet általános munkarend szerinti, amikor a munkanapok hétfőtől péntekig kerülnek meghatározásra, vagy munkaidőkeret alkalmaz, azaz akár minden napra elrendeli a munkavégzést, illetve a hét napjaira egyenlőtlenül osztja be a munkaidőt. Amennyiben a munkáltató munkaidőkeretet alkalmaz a munkaidő beosztására, abban az esetben jogszerűen jár el, amennyiben az általános munkarend szerint osztotta be az Ön munkaidejét, eljárására nem jogszerű, azaz napi nyolc és fél órát kellene dolgoznia, és nem volna szabad összegyűjteni és ledolgoztatnia a munkaközi szünet miatt le nem dolgozott fél órákat.

112. kérdés

Munkaügyi témában szeretnék tájékoztatást kapni. 1957-ben született nő dolgozónak szeretnék felmondással megszüntetni a munkaviszonyát. A dolgozó 1998. 03. 13-tól áll munkaviszonyban. A cégnél nincs Kollektív Szerződés, az Mt. hatályos rendelkezéseit kell betartani. Kérdésünk az lenne, hogy – figyelembe véve azt is, hogy számítása szerint 2 év múlva rendelkezik a 40 éves jogosultsági idővel, amikor is elmehet életkortól függetlenül nyugdíjba – a dolgozó védett korúnak számít-e? – ha igen, akkor hány hónap végkielégítésre jogosult.

Másik kérdésünk, hogy –sajnos árbevételünk jelentősen csökkent – visszautasíthatja-e azt, hogy tovább foglalkoztatjuk, de csak részmunkaidőben.”

Az Mt. 66. (4) bekezdése értelmében

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

A törvény tehát nem öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt évről, hanem **az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évről beszél**. Az öregségi nyugdíjkorhatár a munkavállaló esetében a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (1) bekezdés g) pontja szerint 65 év. Az Mt. értelmében tehát még nem számít védett korúnak.

A részmunkaidős foglalkoztatásra való áttérés munkaszerződés módosítást igényel, és mindkét fél hozzájárulását megkívánja, így a munkavállaló azt meg is tagadhatja. De ha a dolgozóval közlik, hogy egyéb esetben kénytelenek lesznek felmondani neki, vélhetően megfontolja a részmunkaidős foglalkoztatást.

113. kérdés

2012. 03. 01-je óta vagyok bejelentve 8 órában vezető gondozóként. Szeptemberben megtudtam, hogy kismama vagyok, majd 10. 12-én írásban bejelentettem a munkáltatónak, ő aláírta és még 2 tanú. 01. 24-én eljöttem táppénzre, mivel veszélyeztetett terhességnek minősítették az állapotomat. A munkáltatóm felmondhat-e nekem, ha igen, továbbra nem kapok táppénzt és nem leszek jogosult gyedre, mivel így nem lesz meg az 1 évem, 04. 27-ére vagyok kiírva! Semmiféle védettségem nincs? Hiába jelentettem be előzetesen az állapotváltozást?

A Munka Törvénykönyvéről szóló I. tv. 65 § (3) értelmében:

„A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §) ideje alatt.” (128. § A munkavállaló gyermeke harmadik életéve

betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.)

Az Mt. rögzíti, hogy a várandósságra, mint védettségi okra a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha ezt a tényt a felmondás közlését megelőzően a munkáltatóval közölte.

Tekintettel arra, hogy Ön ezt írásban bejelentette, a munkáltató Önnek gyermeke hároméves koráig nem mondhat fel. A szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság iránti igényét természetesen jelezze a munkáltatójának.

114. kérdés

Pedagógus vagyok. 2012. január 1-én a közalkalmazotti bértábla szerinti feljebb sorolásra lettem volna jogosult, a ledolgozott 3 év után. Ez nem történt meg. Most 2013. január 25-én derült ez ki. Az elmaradt átsorolást az igazgató megígérte és biztosított arról, hogy visszamenőleg megkapom az elmaradt különbözetet is. A kérdésem az, hogy valamilyen kártérítés vagy kamat, vagy kamatos kamat jár-e nekem, amiért nem a törvény szerint járt el az iskolavezetés?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 160. §-a értelmében, amely a Kjt. mögöttes jogszabályaként alkalmazandó, a munkáltató az esedékességtől – azaz attól a naptól kezdve, amelytől Ön jogszabály szerint az új fizetési fokozatba lépett volna – Önnek a jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot köteles fizetni az alábbiak szerint:

2012. évi I. tv. 160. §.: „A késedelem idejére a késedelembe esés időpontjától kezdve a késedelemmel érintett naptári félévet megelőző utolsó napon érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatot kell fizetni.”

115. kérdés

Érdeklődnék, hogyan válik az időről időre ismételt határozott idejű munkaszerződéselem határozatlanná. Mik a feltételei a folyamatnak? 2007. december óta évi 10 hónapra földrajz tanárként vagyok alkalmazva a tanév idejére. A nyár: munkanélküli járadék. 2011. szeptemberben fenntartó-váltás is történt az iskolánkban, önkormányzatiból egyházivá vált. Ez változtat valamit a dolgon? A fent említett időszakban két szerződéselem is volt, amikor részmunkaidős voltam 15-19 órával a 22 helyett, ez hogyan módosítja az egészséget?

Mielőtt az egyház átvette fenntartóként az iskolát, Ön bizonyára közalkalmazottként dolgozott. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. nevesíti azokat az eseteket, amikor határozott időre szóló kinevezéssel lehet közalkalmazotti jogviszonyt létesíteni:

A Kjt. 21. § (1) szerint:

„A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik -

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására.”

c)

Ugyanezen törvényhely (5) bekezdése úgy rendelkezik, hogy **„A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.”**

Amennyiben a határozott idejű kinevezései nem felelnek meg a törvényi feltételeknek, abban az esetben a korábbi fenntartójával létesített közszolgálati viszonya határozatlan idejűnek minősül. Ez a szabály azonban csak 2010. január 1. óta létezik a Kjt.-ben, azonban ezt megelőzően a régi Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. Tv.) mint mögöttes jogszabály 79. § (4) bekezdése nyújt segítséget, amikor úgy rendelkezik, hogy amennyiben a munkáltatónak nincs megfelelő törvényes érdeke a határozott idejű munkaszerződések többszöri meghosszabbítására, abban az esetben a meghosszabbított munkaszerződések határozatlan idejű munkaszerződésnek minősülnek.

A ma hatályos Munka Törvénykönyve ezt a szabályt már nem tartalmazza, hanem a 192. § (4) bekezdés úgy rendelkezik, hogy *„A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.”* Amennyiben a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbítása során megállapítást nyer, hogy a munkáltató a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközően járt el, a határozott idejű munkaszerződés érvénytelenné válik, és a bírói gyakorlat függvényében ekkor a munkáltató ezt a szerződést meg kell, hogy szüntesse, és Önnek annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is [Mt. 29. § (1)-(2) bek.]. Egy másik lehetséges értelmezés szerint ilyenkor – a részleges érvénytelenség szabályai szerint – a munkaszerződés csak a határozott időt megállapító részében érvénytelen [Mt. 29. § (3) bek.], ám e nélkül, mint határozatlan idejű

munkaszerződés továbbra is érvényes, a munkáltató pedig eszerint köteles továbbfoglalkoztatni Önt.

A fenntartó váltás nem befolyásolja a fentebb leírtakat. A Kjt. 25/A. szakasza rendelkezik arról az esetről, amikor a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltató egy nem a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónak adja át a fenntartói jogot. Ilyen esetben a munkavállaló közalkalmazotti jogviszonya megszűnik, és pl. munkavállalóként, az Mt. hatálya alá tartozó szabályok szerint létesít munkaviszonyt az új fenntartóval. Ilyen esetben azonban amennyiben az átvevő munkáltatónál felmondás folytán megszűnne a munkaviszonya, a végkielégítés mértékénél valamint a felmondási idő kiszámításánál az átadó és átvevő munkáltatónál együttesen eltöltött időt kell figyelembe venni.

Amennyiben a határozott idejű kinevezéseire nem a Kjt.-ben felsorolt okból került sor, abban az esetben munkaügyi pert kellene indítania annak megállapításának érdekében, hogy a közalkalmazotti jogviszonya határozatlan idejű volt, és indokolatlan volt a munkáltató részéről a kinevezések ismétlése, ugyanis a jogviszonya megszűnésekor komoly összegű végkielégítéstől, felmentési időtől, ill. jubileumi jutalomtól eshet el, valamint előállhat olyan helyzet, hogy a határozott idejű szerződése megszűnése után nem köt Önnel újabb szerződést a munkáltató.

Ma már nem él az Mt.-nek az a régi szabálya, hogy amennyiben a határozott idejű szerződés lejártát követően a munkáltató tudtával akár csak egy napot is tovább dolgozik, abban az esetben a szerződése határozatlan idejűvé válik.

Javasolom tehát, hogy problémájával keresse fel a lakóhelyéhez legközelebb eső JOGPONT+ személyes ügyfélfogadásra kijelölt irodáját, ahol a kollégáink az ügye részleteinek pontos ismeretében felvilágosítást adnak az ügyében indítható munkaügyi per szükségességéről, annak esetleges kimeneteléről.

116. kérdés

Az lenne a kérdésem, hogy a munkáltató a munkaszerződés módosításban köteles-e feltüntetni a dátumot, hogy melyik naptól fogva leszek 6 órás munkaviszonyban és meddig!

Tekintettel arra, hogy a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. tv.) úgy rendelkezik, hogy amennyiben a felek a munkaszerződésben nem határozzák meg a napi munkavégzés idejét, akkor az általános napi munkaidő vonatkozik a munkáltatóra, azaz napi nyolc órás munkavégzés. Amennyiben a felek részmunkaidőben kívánnak megállapodni, ezt a szerződésben rögzíteni kell. Amennyiben korábban teljes napi munkaidőben állapodtak meg, a feleknek rögzíteni kell, hogy mikortól

térnek át a részmunkaidőre. Amennyiben ezt nem rögzítik, álláspontom szerint a munkaszerződés-módosítást követő naptól él a részmunkaidőre vonatkozó rendelkezés. Amennyiben a részmunkaidős munkavégzés tartamát a felek nem határozzák meg, azt úgy kell tekinteni, mintha határozatlan időre szólna a munkaszerződés-módosítás.

117. kérdés

Szociális szférában, közalkalmazotti jogviszonynak minősülő státuszban csökkenthető-e a munkáltatói döntésen alapuló kiegészítés, amennyiben ezt a csökkentést a munkavállaló következő fokozatba lépésével és/vagy alapbérének bérminimumra való kiegészítésével kompenzálunk, vagyis összességében a munkavállaló bére nem csökken, de nem is emelkedik?

A kérdésre csak abban az esetben tudnék pontos választ adni, ha pontosan megjelölné a juttatás jogcímét.

Amennyiben ez a „kiegészítés” a Kjt. 67. §-ben rögzített illetmény-kiegészítés, az a munkaügyi bíróság egy 2004-ban hozott eseti döntése alapján álláspontom szerint nem csökkenthető. A bíróságnak az adott ügyben hozott ítélete indokolása szerint „...a munkáltató mérlegelési jogkörében dönthet, különböző szempontok alapján a garantált illetményen felüli illetményrész fizetéséről. A bíróság álláspontja szerint a munkáltató a már megfizetett bért **csak a kialakított szempontok felülvizsgálata alapján módosíthatja.** A szempontoktól független körülmények (például a munkáltató pénzügyi helyzete) miatt **tetszőlegesen nem csökkenthető az illetmény, hiszen ez a közalkalmazott számára méltánytalan lenne, és a rendeltetésszerű joggyakorlás elvébe ütközne.** A munkavállaló a munkáltató által meghatározott összegre (a bérfejlesztésre is) **alanyi jogot szerez.**

A munkáltatói döntésnek nem szolgálhat alapos indokául az a hivatkozás, hogy a

- munkáltató nem rendelkezik pénzügyi forrással,
- valamint az sem, hogy a munkavállaló a besorolási illetménye a garantált illetményéhez képest az intézményi átlagot messze meghaladó szinten áll.

A munkáltatónak megalapozott, a munkavállaló személyével, illetőleg munkavégzésével összefüggő indokot kell megjelölnie, amennyiben a garantált összegben felüli illetményrészt csökkenteni kívánja.”

118. kérdés

Postán dolgozom egy olyan raktárban, amiben nincs fűtés, napi 8-12 órában, délután, éjszakai munkarendben heti váltással. Kérdésem a következő, a fűtés nélküli munkavégzésre, a munkáltató részéről mit kell, milyen eszközöket kell biztosítani a munkavállaló részére? Van-e szabályozás egyáltalán? Ha igen, hol találom meg részletesen, hivatkozás alapjául véve? Előre is köszönöm válaszát.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 33. § szerint:

„(1) A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani.

(2) Ha az (1) bekezdésben előírt levegő vagy klíma biztosítása műszakilag megoldhatatlan, a munkavállalók egészségének megóvása érdekében szervezési intézkedéseket kell tenni, egyéni védőeszközt alkalmazni, illetőleg védőtálat juttatni.”

Ugyanezen törvény 54. § (7) bekezdése rögzíti, hogy

„Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

c) a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;

d) új technológiák bevezetése előtt kellő időben megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit;

e) a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;

f) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az V. Fejezet rendelkezéseinek megfelelően eljárni;

g) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiénés állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását;

h) teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására;

i) a munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásáról az e törvényben meghatározott módon gondoskodni és az előírt feladatok ellátására e törvényben meghatározott személyt, illetve szervezetet biztosítani.”

Azt javaslom, hogy jelezze a problémáját a postánál foglalkoztatott munkavédelmi technikusként, illetve ha nincs a postánál munkavédelmi technikus, jelezze panaszát írásban a munkáltatójának. Ha érdemi intézkedés nem történik, javaslom, hogy kezdeményezzen vizsgálatot az illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szervénél.

119. kérdés

Egy varrodában dolgozom, és azt szeretném tudni, hogy ha varrónő a tanult szakmám, elvárható-e a szakmunkás bért? Igaz, évekkal ezelőtt aláírták velünk, hogy a munkánk nem igényel szaktudást, mert csak részműveleteket csinálunk. Ez szalagrendszerben nem is működik másképp. A mostani új munkaszerződés szerint azonban a régebbi módosítások hatályukat veszítik. Szeretném tudni többünk nevében, hogy ragaszkodhatunk-e a szakmunkásbérhez? Válaszát előre is köszönöm.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló hatályos 390/2012. (XII. 20.) Korm. Rendelet 2. § (1) bekezdése értelmében „A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2013. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 98 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 22 560 forint, napibér alkalmazása esetén 4510 forint, órabér alkalmazása esetén 564 forint.”

A kormányrendelet arról nem rendelkezett, hogy mi írhatja elő, illetve mi határozza meg az adott munkakör ellátásához szükséges, illetve igényelt középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget. Ebben a Kúria irányadó gyakorlata szerint jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabály illetve munkáltatói rendelkezés, azaz a munkaszerződés rendelkezhet.

Amennyiben a munkájuk – még ha részfolyamatokat is végeznek – igényel szakképesítést, véleményem szerint megilleti Önöket az emelt összegű bér. Javaslom, hogy rögzítsék az új munkaszerződésben, hogy szakképzettséget igénylő munkát végeznek, és a szakmunkás minimálbér összegét állapítsák meg alapbérként.

120. kérdés

2013. március 15-ével írásban értesítettek, hogy munkahelyem (Kistérségi Többcélú Társulás Kistérségi irodája) jogutód nélkül megszűnik. 2012. december 10-től gyesen vagyok. Közalkalmazotti jogviszonyomat 2013. március 15-ével megszüntetik. Azt szeretném kérdezni, hogy ebben az esetben jár-e a felmentési idő, illetve annak pénzbeli megváltása? Folyamatos közalkalmazotti jogviszonyom: 2001 szeptemberétől 2013. március 15-ig tartott. Munkáltatóm azt állítja, hogy mivel jogutód nélkül szűnünk meg, így csak a végkielégítés és a szabadság megváltása jár. Azzal tisztában vagyok, hogy mivel megszűnik a munkahely, ezért nem is lenne hol letölteni a felmentési időt, de az arra járó pénz sem jár? Kérem, segítsen, hogy ebben az esetben nekem milyen járandóságok járnak. Tanácsát előre is köszönöm.

A jogutód nélküli megszűnés esetén valóban nincs felmentési idő, így felmentési időre járó illetmény sem. A munkáltató ugyanis megszűnik még a felmentési idő lejártát megelőzően, illetve a felmentési idő kizárólag a felmentéshez kapcsolódik. Azonban annak érdekében, hogy a közigazgatási szerv megszűnése ne eredményezze automatikusan a közalkalmazotti jogviszony megszűnését, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. állás felajánlási kötelezettséget ír elő az alábbiak szerint:

b) a 30/A. § és 30/C. § szerinti eljárást legalább a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

„30/A. § (1) „... a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

a) a munkáltatón belül,

b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve

c) a munkáltató **fenntartója** által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz

az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban

nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá – egészségügyi alkalmatlanság esetén – egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.

(2) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a munkáltató a fenntartóját, illetőleg az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett közalkalmazottnak az e törvény 5. számú melléklete szerinti közalkalmazotti alapnyilvántartás II-VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.

(3) A munkáltató fenntartója a 30/E. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók. „

Ne zavarja meg, hogy a törvény felmentésről rendelkezik, ezek a rendelkezések ugyanis a jogutód nélküli megszűnése esetében is irányadók.

A Kjt. 30/C. § (1) értelmében a munkáltató az állásfelajánlás során a jogutód nélküli megszűnés időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat a felajánlható munkakörökről.

A tájékoztatást követő öt napon belül a közalkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról. A munkakör elfogadása esetén a munkáltató gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a közalkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni. A felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A közalkalmazotti nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

A tájékoztatásnak, az állásfelajánlásnak a jogutód nélküli megszűnést legalább 10 nappal meg kell előznie!

Javaslom, hogy a Kjt. 30/A. § c) pontjára tekintettel írásban kérje a munkáltatót, hogy keresse meg a fenntartót az állás felajánlási kötelezettsége teljesítése érdekében.

121. kérdés

Kérdésem, hogy a munkahely meddig tárolhatja az elektronikus beléptető rendszer adatait velem kapcsolatban?

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény a személyes adatok kezeléséről és annak idejéről az alábbiakban rendelkezik:

„4. § (1) Személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

(2) Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.

(3) A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.”

A beléptető rendszer elsősorban annak ellenőrzésére szolgál, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségeit ellenőrizni lehessen. Véleményem szerint a munkáltató a munkaviszonya fennállása alatt őrizheti az Önnel kapcsolatba hozható adatot, azt követően meg kell semmisítenie.

122. kérdés

Két kérdésben szeretném a segítségüket kérni. A munkavállaló szerződése lejár március 31-én, április 1-től pedig nyugdíjas és a régi munkáltatója új szerződést köt vele 4 órás munkaidőre. A március 31-én lejáró munkaviszony (30 év munka) után jár-e végkielégítés? Munkáltató a munkaszerződésbe beleírhatja-e, hogy a munkavállalónak (házfelügyelőről van szó, aki állítólag lakást adott lakásért 30 évvel ezelőtt) szerződés megszűnése esetén lakást kell biztosítani. Válaszukat előre is köszönöm!

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. alapján az alábbi esetekben jár végkielégítés:

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

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

A 77. § (1) bekezdés c) pontja arra vonatkozik, ha a munkavállaló gazdasági egységét egy olyan munkáltató veszi át, amely nem tartozik a Munka Törvénykönyvének hatálya alá. A munkavállalót amennyiben a határozott idejű szerződése lejár, nem illeti meg a végkielégítés. Abban az esetben, ha a munkavállalónak a munkáltató felmond, a 30 éves munkaviszonyra tekintettel 6 havi távolléti díjnak megfelelő összeg illeti meg.

A munkaszerződésben lehetősége van a munkáltatónak, hogy rögzítse azt, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszűnése esetére lakást köteles biztosítani neki.

123. kérdés

Egy munkaközvetítő cégtől kaptam olyan előszerződést, amit csak én írtam alá, e-mailben küldték és az ő aláírásukkal nem jött vissza. Ennek kb. fél éve. Mivel én nem rendelkezem az általuk aláírt példánnyal, szerintem nem érvényes.

A Munka Törvénykönyve a jognyilatkozatok vonatkozásában a Polgári Törvénykönyvet rendeli alkalmazni mögöttes szabályként. A Ptk. 213. § (1) bekezdése értelmében „A szerződés jelenlevők között abban az időpontban jön létre, amikor az ajánlatot elfogadják, távollevők között pedig akkor, amikor az elfogadó nyilatkozat az ajánlattevőhöz megérkezik.

A (3) bekezdés szerint „Ha a szerződés távollevők között jön létre, a szerződés létrejöttének helye az ajánlattevő lakóhelye, illetve székhelye (telephelye).” Álláspontom szerint amennyiben Ön a megküldött szerződéstervezetet, mint ajánlatot a szerződés aláírásával elfogadta és visszajuttatta a munkaközvetítő cégnek, a szerződés érvényesen létrejött.

Az új Munka Törvénykönyve bár a munka-előszerződés intézményét tételesen nem ismeri, a polgári jog szabályainak mögöttes alkalmazásával az Mt. kommentárja szerint lehetőség van érvényes munka-előszerződés megkötésére. A megkötött előszerződés alapján pedig a polgári jogi szabályok értelmében a munkáltató követelheti a végleges szerződés megkötését. A szerződéskötési kötelezettsége alól csak abban az esetben szabadul, ha bizonyítja, hogy a szerződés

megkötése óta „ha bizonyítja, hogy az előszerződés létrejötte után beállott körülmény folytán a szerződés teljesítésére nem képes, illetőleg a szerződés megkötése nemzetgazdasági érdeket sértene, vagy ha e körülmény alapján a szerződés megkötése után elállásnak vagy felmondásnak lenne helye.” (Ptk. 208. § (5) bekezdés)

124. kérdés

Gyeden lévő kismama vagyok. Hamarosan vissza szeretnék menni dolgozni, de a munkáltatóm, akivel határozatlan idejű szerződésem van, az intézmény rossz anyagi helyzete miatt nem kíván alkalmazni, bár elbocsátani sem bocsájtott még el. Ha én másik állást találnék és felmondanék, vagy közös megegyezéssel jönnek el, igényt tarthatnék-e arra, hogy a gyed alatt összegyűlt szabimat kifizesse?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 146. § (1) értelmében: „A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphér illeti meg.” Ha tehát a munkáltatója nem mond fel Önnek, de nem is tudja foglalkoztatni, abban az esetben Önnek az állásidőre munkabért kell, hogy fizessen. A Munka Törvénykönyve azonban Önnek a gyermeke 3 éves koráig relatív védelmet nyújt, azaz amennyiben a fizetés nélküli szabadságát megszakítja, és vissza akar menni dolgozni, a munkáltató a munkaviszonyát csak azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg (munkaviszonyból eredő kötelezettség súlyos megszegése esetén) vagy rendes felmondással akkor, ha a munkahelyén nem tud Önnek egyén, végzettségének és képzettségének megfelelő más munkakört biztosítani.

A fizetés nélküli szabadságát a munkáltató a munkaviszonya megszűnésekor köteles pénzben megváltani, egyéb esetben kiadni:

„125. § A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.”

125. kérdés

Közhasznú munka esetén jár-e az életkor alapján egyébként járó fizetett szabadság, és az egyéb pótszabadságok?

A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. Törvény 2. § a szabadság mértékéről az alábbiakban rendelkezik:

„(4a) A közfoglalkoztatottat megillető szabadság mértéke naptári évenként 20 munkanap.

(4b) A közfoglalkoztatott részére, ha a jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a (4a) bekezdésben meghatározott szabadság arányos része jár.

(4c) A közfoglalkoztatottat szabadsága tartamára a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér, betegszabadsága tartamára a közfoglalkoztatási bér, illetve közfoglalkoztatási garantált bér 70%-a illeti meg.”

A Munka Törvénykönyvének a szabadságra vonatkozó rendelkezései egyebekben nem alkalmazható. Azaz az Mt.-ben meghatározott pótszabadság illetve a szabadság mértékének növekvő mértéke nem alkalmazható.

126. kérdés

Olyan problémával fordulok önhöz, hogy a jelenlegi munkahelyemen határozott idejű szerződésem van, azonban kaptam egy jobb ajánlatot, amit elfogadtam és fel is vettem. A jelenlegi cégnél azonnali hatállyal fel akartam mondani, de kártérítés címszóval követelnek tőlem 3 hónap bruttó munkabért, amiért határidő előtt távozok. Ezt meg szerettem volna kérni részletre, azonban nemleges választ kaptam rá. Nem tudom, hogy van-e részletfizetésre jogosultságom, vagy ezt a kollektív szerződésben határozták meg. Illetve orvosi alkalmatlanságom esetén követelhetik-e egyáltalán tőlem a 3 hónap kártérítést?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 84. § (2) bekezdése értelmében: „A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

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

Tehát ha a határozott időből kevesebb, mint 3 hónap van hátra, abban az esetben csak a hátralévő időszakra járó bért követelheti a munkáltató. De, amennyiben az azonnali felmondása kárt is okoz, abban az esetben azt is követelheti Öntől a munkáltatója.

Az orvosi alkalmatlanság esetén is fel kell mondania, azonban amennyiben nem képes ledolgozni a felmondási időt, természetesen azt nem kell letöltenie.

Tekintettel azonban arra, hogy már bejelentette távozási szándékát a munkáltatónak, a munkáltató minden bizonnyal kétséggel fogadja majd az alkalmatlanságát, és egy esetleges, a munkáltató által indított perben Önnek kell bizonyítania az alkalmatlanság tényét.

A részletfizetésre vonatkozóan a Munka Törvénykönyve nem tartalmaz rendelkezést. A részletfizetést a munkáltató jogosult engedélyezni.

127. kérdés

Az alábbiakban leírtakra vonatkozóan szeretném jogi segítségét kérni: Csökkentett korhatár előtti ellátásban részesülök 2012. december 03-tól. Ezen ellátás mellett dolgozom napi 8 órában 2012. december 04-től. Határozott idejű munkaszerződésem van, ami 2013. december 31-ig szól. Államosítják az egészségügyi intézményt, ahol dolgozom (gazdasági területen, nem egészségügyi dolgozó vagyok). Az átalakulást követően nem szeretnék tovább dolgozni, inkább a korhatár előtti ellátásomat tartanám meg. A kérdésem az, hogy ki kell-e, hogy fizessék a munkabérem az átalakulás időpontjától 2013. december 31-ig?

Amennyiben munkajogi jogutódlásról van szó, a munkaviszony a jogutódlásra tekintettel fennmarad, a munkaviszonyt a jogutódlás nem érinti, azonban a munkavállaló a határozott idejű szerződését is indokolt felmondással megszüntetheti, ha a rá irányadó munkafeltételek oly mértékben változnak hátrányosan, hogy a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna:

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 40. §-a szerint.

„(1) A 70. §-ban és a 77. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.

(2) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondást – a 67. § (2) bekezdésében foglalt szabályok alkalmazásával – köteles megindokolni.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti felmondás jogát a munkáltató személyében bekövetkezett változás időpontját követő harminc napon belül gyakorolhatja.”

Ez esetben a felmondási idő megilleti a munkavállalót (és a felmondási idő fele részében a munkavégzés alóli mentesítés), és ha minimum három évet dolgozott a

munkáltatónál, abban az esetben végkielégítés is. A szerződésből hátralévő időre járó bér azonban nem. Ez csak abban az esetben illetné meg, ha a munkáltató olyan felróható magatartást tanúsítana, amely miatt a további együttműködés vele lehetetlen. A jogutódlás azonban nem minősül felróható oknak.

Felhívom szíves figyelmét arra, hogy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény jövedelmi korlátot ír a munkavégzés esetén, amelynek meghaladása a korhatár előtti ellátás folyósításának szünetelését vonja maga után:

2011. évi CLXVII. tv. „11. § (1) A korhatár előtti ellátásban vagy szolgálati járandóságban részesülő személy keresőtevékenységére a Tny. 83/B. § (1) és (2) bekezdésének rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.”

(2) Az (1) bekezdés alkalmazása során a 2012. június 30-át követően szerzett jövedelem vehető figyelembe, ha a korhatár előtti öregségi nyugdíjat 2008. január 1-jét megelőző kezdő naptól állapították meg.”

„Tny. 83/B. § (1) Ha az öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött, a 18. § (2a)-(2d) bekezdése alapján megállapított, vagy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 3. § (2) bekezdés c) pontja alapján továbbfolyósított öregségi teljes nyugdíjban részesülő személy a tárgyévben a Tbj. 5. §-a szerinti biztosítással járó jogviszonyban áll, illetve egyéni vagy társas vállalkozóként kiegészítő tevékenységet folytat, és az általa fizetendő nyugdíjjárulék alapja meghaladja a tárgyév első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér havi összegének tizennyolcszorosát (a továbbiakban: éves keretösszeg), az éves keretösszeg elérését követő hónap első napjától az adott tárgyév december 31-éig, de legfeljebb az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig a nyugdíjfolyósító szervnek a nyugdíj folyósítását szüneteltetnie kell. Ha a fizetendő nyugdíjjárulék alapja az éves keretösszeget a tárgyév decemberében haladja meg, a nyugellátás szüneteltetésére nem kerül sor, de a tárgyév december havi nyugellátást – a 84. § alkalmazásával – vissza kell fizetni. Ha a nyugdíjas 2007. december 31-én korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 1. § c) pontja szerinti korhatár előtti öregségi nyugdíjban részesült, a 2012. június 30-át követően szerzett jövedelem vehető figyelembe.”

128. kérdés

A feleségem közalkalmazottként dolgozik egy intézményben konyhán. Majdnem négyszáz emberre főznek, mindezt 3-4 fő. Ráadásul 12 órába. Úgy dolgoznak: kettő nap munka, kettő nap szabad. Nagyon nehéz, és

ennyi emberre való főzést nem hiszem, hogy ilyen konyhai létszámmal kell megoldani. Ez van-e esetleg szabályozva?

Másik kérdésem nem akarnak nekik ünnepi pénzt fizetni. Főleg, ha az ünnep vasárnapra esik, akkor nem is fizetnek. Márciusban két ünnep volt, de egyet sem fizettek, holott mindkét ünnepnap dolgozott. Köszönöm a segítséget!”

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 44. § (3) bekezdése értelmében „Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni.”

A tv. 49. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,

b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalokú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,

d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára – külön jogszabályokban meghatározottak szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

51. § (1) A munka egészségét nem veszélyeztető és biztonságos elvégzéséhez megfelelő szakképzettségű és számú munkavállalót kell biztosítani.”

Amennyiben a munkamennyisége, intenzitása veszélyezteti a biztonságos munkavégzés feltételeit, ezt jelezzék a munkáltatónak. Amennyiben ez nem jár eredménnyel, a munkavédelmi felügyelőség jogosult az ügyben vizsgálatot lefolytatni, és a munkáltatót ennek megfelelően intézkedésre kötelezni.

Jelenleg kilenc olyan ünnepünk van, melyek tíz munkaszüneti napot eredményeznek abból a célból, hogy az adott ünnepeket valóban meg tudjuk ünnepelni. Ebből kifolyólag az ünnepekhez kapcsolódó napokat munkaszüneti napnak kiáltották ki bármilyen napra is essenek az adott évben. Ettől függetlenül vannak azonban olyan munkahelyek, ahol munkaszüneti napon is folyik a munka. Természetesen a törvény korlátozza, hogy mely esetekben, milyen jellegű munkahelyeknél lehet munkát végeztetni a munkavállalókkal. **Ennek alapján munkaszüneti napon a munkavállaló csak a megszakítás nélküli**

munkarendben, vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható.

A munkáltató, illetve a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatónak, illetve munkakörnek, ha a tevékenység során nyújtott szolgáltatás e napon történő rendszeres igénybevételére a *munkaszüneti naphoz* közvetlenül kapcsolódó helyben kialakult, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásokból eredő igény alapján, vagy az élet, egészség, testi épség, továbbá a vagyontárgyak védelme érdekében kerül sor. **Ilyen munkakör például az egészségügyi szolgáltatók, mint kórházak, egészségügyi ügyelet, vagy akár a tűzoltóság, rendőrség, de említhetünk más, nem közszolgáltatást ellátó területeket is, mint például a vendéglátóipar.**

Rendkívüli munkavégzés

A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el *munkaszüneti napon*. Ilyen kizárólag csak az alábbi esetekben fordulhat elő:

- a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében.

A rendkívüli munkavégzés elrendelése esetén figyelemmel kell lenni arra, hogy az nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

Munkaszüneti napon végzett munka díjazása

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző munkavállalót az alábbi díjazás illeti meg:

Havidíjas munkavállaló esetén A havi munkabéréen felül a *munkaszüneti napon* végzett munkáért járó munkabére illeti meg.

Teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállaló esetén A *munkaszüneti napon* végzett munkáért járó munkabéréen felül távolléti díja illeti meg.

Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót a fent említett *munkaszüneti napra* járó munkabéren felül meghatározott mértékű pótlék is megilleti.

Ha a *munkaszüneti nap* vasárnapra esik, az e napon, illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a *munkaszüneti napra* vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

129. kérdés

2012. 09. 17-én határozott idejű szerződést kötött velem egy általános iskola közalkalmazotti munkakörben. Napközis nevelő munka elvégzésére 2013. 06. 30-ig. Az előzetes szóbeli megállapodásunk szerint határozatlan idejű szerződést kellett volna kapnom, csak akkor lepődtem meg, amikor a munka megkezdése után a kezembe nyomták a határozott idejű szerződést. A közalkalmazotti tanács elnöke szerint ez nem törvényes, mert nem helyettesíték senkit. A kinevezésem szerint sem. Lehetséges ez? Egy tanév időtartamára kinevezhetnek határozott időre, egy olyan álláshelyre mely betöltetlen? Köszönöm szíves segítségüket!

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. értelmében:

„21. § (1) A közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) Közalkalmazotti jogviszony – ha törvény eltérően nem rendelkezik -

a) helyettesítés céljából, vagy

b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására,

c) létesíthető határozott időre történő kinevezéssel. Ezen túlmenően a határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony határozott idejűvé módosítandó, ha a közalkalmazott a prémiumévek programban történő részvételéhez hozzájárul.

(5) A közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.”

Az Ön esetében álláspontom szerint részlegesen érvénytelen a kinevezés, hiszen nem meghatározott feladatra illetve helyettesítésre szól a kinevezése – különös tekintettel arra, hogy az intézményben van betöltetlen státusz. Ilyen esetben a munkaügyi bíróságon kérhető annak megállapítása, hogy a kinevezése határozatlan időre szól. Amennyiben a munkáltató úgy dönt, hogy a határozott idő lejártával a kinevezés megszűnése miatt nem alkalmazza Önt, abban az esetben a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt is munkaügyi bírósághoz fordulhat.

130. kérdés

Lányom egy iskolaszövetkezeten keresztül dolgozik különböző helyszíneken: fürdőben, rendezvényeken, kutyaállításon, mikor hová osztják be. A munkaideje sokszor hétvégre esik, vagy délutánra késő

estébe nyúlóan (ezzel nincs is gond, hisz középiskolába jár még). Viszont szerintem aggályos, hogy semmilyen pótlékban nem részesül, mindig a minibálbérnek megfelelő óradíjat számolják. Nem jár a diák munkásnak hétvégi, délutáni plusz pénz az alap óradíjra? Köszönöm választ.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. bérpótlékról szóló rendelkezését az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munka esetében is alkalmazni kell.

A törvény a hétvégi munkavégzés és a változó időben történő munkavégzés esetén az alábbi esetben ír elő pótlékfizetési kötelezettséget:

Mt. „140. § (1) Vasárnap rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, a 101. § (1) bekezdés d)-e) és i) pontban meghatározott munkavállalót ötven százalék bérpótlék illeti meg.

(2) Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.”

Amennyiben a munkavállaló munkaidő-beosztás alapján vasárnap, rendes munkaidőben végez munkát, úgy részére 50%-os mértékű vasárnapi pótlék jár, ha a munkavégzésre

a) több műszakos tevékenység keretében,

b) készleleti jellegű munkakörben (tipikus esete a portás)

c) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál kerül sor.

Amennyiben a munkavállaló munkaidő-beosztás alapján munkaszüneti napon, rendes munkaidőben végez munkát, úgy részére 100%-os mértékű munkaszüneti napi pótlék jár. A vasárnapi pótlék helyett a munkaszüneti napi pótlékot kell megfizetni annak a munkavállalónak, aki

a) húsvétvasárnap,

b) pünkösdvasárnap, vagy

c) vasárnapra eső munkaszüneti napon

végez rendes munkaidőben munkát.

„141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha 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.”

Azt a munkavállalót, aki esetében a beosztás szerinti napi munkaidő kezdő időpontja

a) havonta a munkanapok legalább 1/3-a esetében eltér, és

b) a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább 4 óra eltérés van,

a 18:00 és 06:00 közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 30% pótlék illeti meg.

A délutáni és az éjszakai műszakban, valamint a megszakítás nélküli munkarendben történő munkavégzésre vonatkozóan külön pótlékot nem határoz meg a törvény.

A munkavállaló így például akkor is jogosult 18:00 és 20:00 között műszakpótléokra, ha minden hétfőn és kedden 11:40 és 20:00 között, míg szerdától péntekig 7:40 és 16:00 között végez munkát, és egyedüli munkavállalóként dolgozik a munkáltatónál.

„142. § A munkavállalónak – a műszakpótléokra jogosult munkavállalót kivéve – éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.”

A munkavállaló éjszakai (22:00 és 06:00 között teljesített) munkavégzés esetén 15%-os éjszakai pótléokra jogosult, amennyiben

a) műszakpótlékra nem jogosult, és

b) az éjszakai munkavégzés tartama az 1 órát meghaladja.

131. kérdés

Rendkívüli felmondásnál meddig tarthatja vissza munkaadó bért s az összes papírjaimat? A mai napig papírok nélkül állok, s nem tudok munkába állni emiatt. Úgy tudom 5 napon belül postáznia kéne. Segítséget előre is köszönöm, mit tehetek ilyen esetben?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. a munkáltatónak az alábbi esetekben engedi meg a bérből történő levonást:

„161. § (1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy – a levonásmentes munkabérrészig – végrehajtható határozat alapján van helye.

(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja

a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy

b) ha az előlegnyújtásból ered.

162. § *A levonásmentes munkabérrel szemben beszámításnak helye nincs.*”

Amennyiben a munkáltató bírósági vagy hatósági határozat nélkül illetve a (2) bekezdésben foglalt feltételek hiányában vont le a munkabéréből, ezt jogszabályba tükröző módon tette, és a ki nem fizetett bérét bírósági úton követelheti a munkáltatótól.

Amennyiben a munkáltató beszámította a bérébe a magával szemben fennálló követelését, ezt csak a levonásmentes – az öregségi nyugdíj összegével megegyező összegű – munkabéren felüli összegbe számíthatja be. Azonban ha ennek jogosságát Ön vitatja, ezt szintén jeleznie kell a munkáltatója felé, és ha a vitatott összeg sorsáról nem sikerül megállapodniuk, pert kell indítania a járandósága megszerzése érdekében.

Az Mt. 80. § (2) bekezdése értelmében azonnali hatályú felmondás esetén a munkaviszony megszűnésétől számított öt munkanapon belül ki kell adnia a munkáltatónak a járandóságait és az igazolásokat. Amennyiben az igazolásokat a munkáltató nem adja ki, javaslom, hogy forduljon a munkavédelmi felügyelőséghez (a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerve), amely a munkáltatót ennek kiadására kötelezi, és jelentős bírsággal sújthatja.

132. kérdés

Tisztelt Jogsegély Szolgálat! Munkavállalóként (irodai dolgozó, termelési adminisztrátor) érdeklődöm, hogy a munkáltatóm egyoldalúan elrendelhet-e számomra egy, az eddigiektől merőben eltérő munkába járási rendet (eddig hetente váltottuk egymást a kolléganőmmel, a délelőtti munkarendünk 8-16:30-ig szólt, a napi fél órás szünetet ledolgozva...a délutános munkarendünk 13:30-22:00-ig szólt), most pedig arra való hivatkozással, hogy ne legyen ennyi átfedésünk, reggel 6-14:00-ig kellene bejönnie a délelőttiösnek, és nem engedélyeznék a napi félórás átfedést sem, és ezzel nem adnának lehetőséget a normális műszakátadásra és a napi pihenőidő ledolgozására sem. Mindezt gazdasági okokkal magyarázzák, és a náluk külföldön működő mintával .a gond, hogy az így keletkező mínusz időnket szombaton kellene ledolgoznunk, amit eddig is megtettünk, havi 2 szombat jutott ránk ügyeleti jelleggel, de ezek után ez már nem túlóráként lenne elszámolva, továbbá sokkal több időt kellene bent töltenünk a szükséges 2-3 óránál + ha később megszüntetnék a szombati műszakokat akkor talán a bérünk is kevesebb lenne, hiszen mínusz óránk lenne. Számomra igenis gondot jelentene ez az igen korai kelés is, hiszen helyi lakosként is hajnal 5-kor kellene kelnem, azaz

majdnem 2 órával korábban, mint amire szerződtem velük. Van-e jogom pl. javaslatot tennem egy köztes, vállalható reggeli munkakezdetre (ez lenne a 7 óra), és ragaszkodhatom-e ahhoz, hogy a napi pihenőidőmet hétköznap dolgozhassam le. A dolog érdekessége, hogy eddig határozott idejű munkaszerződéssel dolgoztam, ami már március 31-én lejárt és a határozatlan idejűt még azóta sem kaptam kézhez, talán a héten. A lejárt szerződésemben sem a 2 műszakos munkavégzés, sem az esetenkénti szombati munkanap nem szerepelt, csak a heti 40 órás teljes munkaidő.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 96. § (1) bekezdése értelmében a munkaidő beosztás szabályait, azaz a munkarendet a munkáltató állapítja meg. Azaz a munkaidő beosztása a munkáltató jogköre. A munkaidő kezdetét tehát a munkáltató jogosult meghatározni, azonban a munkaidő beosztásakor is figyelemmel kell lenni az alábbi, a Munka Törvénykönyve 6. §-ában szabályozott jogelvre, amely szerint:

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

Ezért bátran tegyen javaslatot a reggeli hété órás munkakezdetre, mivel a munkáltató a korai munkakezdettel lényegesen megnehezíti a munka ellátását.

A munkaközi szünet (az ebédszünet) valóban nem része a munkaidőnek, így azt a munkáltató később ledolgoztathatja. Azonban ha az általános munkarend szerint, nem munkaidő-keretben dolgozik, tehát a munkanapokat a munkáltató hétfőtől péntekig osztja be, véleményem szerint a pihenőnapján nem dolgoztathatja le az ebédidőt. Csak munkaidőkeret esetén oszthatja be a munkanapokat szombatra illetve kivételes esetben vasárnapra. Amennyiben nem munkaidőkeretet alkalmaz, tehát nem a hét valamennyi napjára akár és egyenlőtlenül osztja be a munkaidőt, hanem hétfőtől péntekig nyolc órában, nincs módja szombati munkavégzést elrendelni.

A műszakátadásra pedig mindenképpen biztosítani kell időt, amely a munkaidő része, hiszen ez több műszakos munkavégzésnél elengedhetetlen.

Amennyiben a munkáltatója tevékenysége több műszakosnak minősül, azaz a heti 80 órát meghaladja, abban az esetben a munkáltatónak lehetősége van a szombati munkavégzés elrendelésére, de akkor is heti két pihenőnapot kell Önnek kiadnia.

133. kérdés

Fizetés nélküli szabadságot (két, három évesnél fiatalabb gyerekre) mindkét szülő igénybe veheti-e? Lehet-e dolgozni, más munkáltatónál a fizetés nélküli szabadság alatt? Elhagyhatom-e az országot fizetés nélküli szabadság alatt? Lehet-e külföldön, külföldi munkáltatónál dolgozni a fizetés nélküli szabadság alatt? Köszönettel várom válaszát!

Ahogy korábbi levelemben említettem:

- a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veheti.
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság céljával ellentétes, ha Ön dolgozik a fizetés nélküli szabadság alatt. Bár a törvény kifejezetten nem tiltja, hogy dolgozzék, azonban ha ez a munkáltató tudomására jut, álláspontom szerint azonnali hatályú felmondással megszüntetheti a munkaviszonyát.
- Igen, elhagyhatja az országot.
- A külföldi munkáltatónál történő munkavégzésre ugyanaz a válaszom, mint a más munkáltatónál történő munkavégzésre.

134. kérdés

Szeretném megkérdezni, hogy egy kiskereskedelmi egységben dolgozót a cége kötelezheti-e az ebéidő (30 perc) ledolgozására, ha azt valójában nem tudja a dolgozó megvalósítani, mert az üzletet nem tudja bezárni napközben? Illetve szükséges ehhez módosítani a munkaszerződésünket, vagy jogában áll a munkáltatónak ezt e-mailben egy mondatban megfogalmazva közölni?”

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 103. § (4) bekezdése értelmében „A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.” A törvény tehát kifejezetten rendelkezik arról, hogy a munkát a munkaközi szünet (ebéidő) alatt meg kell szakítani. Amennyiben erre nincs lehetőség, a munka közben, „lopva ebédelés” nem minősül – álláspontom szerint – munkaközi szünetnek, így ezzel az idővel nem hosszabbodhat meg a munkaideje.

Erre mindenképpen hívja fel a munkáltatója figyelmét, és kérje a munkaszerződés módosítását a munkaidő vonatkozásában. Amennyiben a munkáltató ezt nem veszi tudomásul, abban az esetben sajnos nem marad más út, mint a felmondás az Ön részéről, illetve a munkaügyi felügyelőséghez vagy munkaügyi bírósághoz fordulás.

135. kérdés

2010-ig munkaszerződés keretében voltam alkalmazásban egy cégnél mint gazdasági irodavezető, emellett megbízási szerződés keretében elláttam a társaság ügyvezetői feladatait. Mind a munkaszerződésben, mind a megbízási szerződésben volt egy pont, hogy a jogviszony megszűnését követő x hónapon belül nem vállalhatok versenytársnál munkát, nem folytathatok egyéni vállalkozóként a megbízó/munkáltató főtevékenységével megegyező tevékenységet. Megtilthatta-e ezt a munkáltató/megbízó, ha ezért részemre nem adott anyagi ellentételezést, csak a megbízási díjat/munkabért? Megtisztelő válaszukat előre is köszönöm!

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény 12. §-a a versenytilalmi megállapodásra a megállapodás megkötése idején hatályos munka törvénykönyvének szabályait rendeli alkalmazni. A régi Mt. (1992. évi XXII. tv.) versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezése értelmében a versenytilalmi megállapodásban rögzített kötelezettség a munkavállalót „*csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. E megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók.*” Amennyiben egyáltalán nem kapott ellentételezést a megállapodásban foglalt kötelezettsége teljesítéséért – a megbízási díjba sem építették bele a megfelelő ellenértéket – abban az esetben a megállapodás a semmis, azaz abból jogok és kötelezettségek nem származnak. Semmis megállapodás alapján a munkáltató nem tilthatja meg, hogy más cégnél elhelyezkedjen. Ez azonban csak arra az esetre vonatkozik, ha a munkáltatója semmiféle ellentételezést nem fizetett. Amennyiben a volt munkáltatója számon kéri, hivatkozzon a megállapodás semmisségére, amelyet amennyiben a munkáltató vitat, abban az esetben bírósághoz fordulhat a versenytilalmi megállapodásban rögzített szankció kikényszerítése érdekében.

136. kérdés

2012. decemberben veszélyeztetett terhes lettem, melyről szóltam a munkaadómnak. Felmondott! Mit tudok csinálni? Beszéltem egy jogással, aki állítólag elindított valamit, de én azóta sem kaptam semmit. Sem papírt, sem határozatot, semmit. Lassan közeledik a szülés és sem táppénzt, semmiféle juttatást nem kaptam, magam után fizetem a tb-t is.

***Hova forduljak, hogy valaki érdemben nyilatkozzon, vagy tegyen valamit?
Köszönöm válaszukat!***

Amennyiben tájékoztatta a munkáltatóját a terhességről, abban az esetben felmondási védelem alatt áll, így az ez alatt az idő alatt közölt felmondás jogellenes. Természetesen azt a tényt, hogy a munkáltató tudott a terhességéről, Önnek kell majd a munkaügyi perben bizonyítania.

A jogellenes felmondás jogkövetkezménye, hogy a munkáltatónak meg kell térítenie a jogellenes felmondással Önnek okozott kárt, amely nem lehet több, mint 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg.

A jogellenes felmondást a közléstől számított 30 napon belül lehet az illetékes munkaügyi bíróságnál megtámadni, és a jogellenesség megállapítása iránt pert indítani. Amennyiben a 30 napos határidőt elmulasztja, igazolási kérelmet terjeszthet be, amellyel együtt elő kell terjesztenie a keresetet is. Az igazolási kérelemben elő kell adni a mulasztás okát, a bíróság által méltányolható okot, amely igazolja, miért nem adta be időben a keresetet. Az igazolási kérelmet és a pert azonban az elmulasztott cselekménytől számított 6 hónap után – munkaügyi perben – nem lehet benyújtani illetve megindítani! Ezért volna sürgős, hogy lépjen az ügyben.

Javaslom, hogy kérdezze meg az ügyében eljáró képviselőjét, mit tett az ügyében. Ha nem indította meg a bírósági eljárást, sürgősen keressen fel egy ügyvédet az eljárás megindítása érdekében, vagy a rendelkezésre álló iratokkal keresse fel a volt munkáltatója székhelye szerint illetékes bíróságot panasznapon, és ott kérjen segítséget a keresetlevél megfogalmazásában. A JOGPONT+ szolgáltatása ugyanis beadványszerkesztésre nem vonatkozik.

137. kérdés

Munkáltatóm készenléti jellegűként foglalkoztat. A beosztásom éjszakai állatgondozó munkaidő 18-06-ig, havi munkanapok száma 18-21. A béreszámolási lapon viszont csak nyolc órát számol, ledolgozott óráként. Jogos így?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. értelmében az alábbi esetekben állapítható meg, hogy a munkakör, amelyet ellát, készenléti jellegű:

„91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy

b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.”

Készenléti jellegű munkakör esetén a napi munkaidő meghaladhatja a napi általános, 8 órás munkaidőt, éppen azért, mert vagy a szokásosnál kisebb igénybevételt jelent a munkavállaló számára az elvégzendő munka, vagy pihenhet a munkavégzés közben. A munka jellege miatt a hosszabb munkaidő tehát nem jelent automatikusan nagyobb díjazást vagy a hosszabb munkaidővel arányos díjazást, azonban a feleknek erről a munkaszerződésben külön meg kell állapodniuk. Amennyiben a munkaszerződésben órabért állapítottak meg, abban az esetben azonban az órabér minden munkaóra jár, nem csak nyolc órára.

Ahhoz tehát, hogy pontosan válaszolhassak a kérdésére, ismernem kell a munkaszerződését. Kérem, hogy szkennelve küldje meg a munkaszerződését e-mailben, vagy ha ez nehézséget jelent, a munkaszerződésével keresse fel a lakóhelyéhez legközelebb eső JOGPONT+ személyes ügyfélfogadásra kirendelt irodáját, ahol személyes tanácsadással tudnak kollégáink Önnek segíteni.

138. kérdés

Csoportos létszámleépítésről szeretnék pontos információt kapni. A céget – régióbeli –, ahol dolgozom 2013. februártól jogerős felszámolás alatt áll. Budapesti felszámoló cég végzi a munkát. A mai napig még nem mondtak fel, a felszámoló mindig kitalál valamit. A legutolsó információ szerint elküldték a Munkaügyi Hivatalnak a csoportos létszámleépítésről a határozatot. Kérdésem, hogy a Hajdú Bihar Megyei vagy a Budapesti Munkaügyi Hivatalhoz kell-e beadni a felszámolónak az értesítést és a dolgozóknak is meg kell-e küldeni?

A munkáltató a csoportos létszám leépítési szándékát valamint a létszámleépítésről szóló döntést a létszámleépítéssel érintett telephely szerint illetékes munkaügyi központnak köteles megküldeni. Ugyanakkor, ha a munkáltató ilyen leépítést tervez, köteles az üzemi tanácsot is tájékoztatni erről, illetve a leépítés elkerülése érdekében az üzemi tanáccsal egyeztetést kezdeményezni. Tehát a leépítésről az üzemi tanács is kell, hogy rendelkezzen információval már a létszámleépítési procedúra kezdeti stádiumában is.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény az alábbiakban szabályozza a létszámleépítéssel kapcsolatos értesítési kötelezettséget:

„74. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és

körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti (a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése) jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

- a) azonosító adatait,*
- b) munkakörét, valamint*
- c) szakképzettségét.*

75. § (1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

72. § (2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni

- a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,*
- b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy*
- c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,*
- d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,*
- e) a kiválasztás szempontjairól, valamint*
- f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos – a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő – juttatás feltételéről és mértékéről.*

139. kérdés:

Érdeklődni szeretnék, hogy jár-e nekem a helyettesítési pénz, ha titkárnőként a múlt évben az eljárót szabadsága alatt, teljes körűen helyettesítettem.

Amennyiben Ön a Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) szerinti munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, akkor a törvény „a

munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás” cím alatti rendelkezései vonatkoznak erre az esetre. Ez előírja, hogy a munkáltató jogosult korlátozott ideig a munkavállalót a munkaszerződéstől eltérő munkakörben foglalkoztatni (53. §). E körben csupán arról rendelkezik a jogszabály, hogy legalább az eredeti fizetését meg kell kapnia. Tehát a helyettesítésért pluszjuttatás adható, de az új munka törvénykönyve hatályba lépése óta nem kötelező. Más a helyzet természetesen, ha a helyettesítés a munkaszerződésben kikötöttnél hosszabb munkaidőt követel, ebben az esetben a túlmunka (rendkívüli munkaidő) szabályai alkalmazandóak. De ha a két munkakört a rendes munkaidejében el tudja látni, akkor nem követelhet helyettesítési pénzt, ha kifejezetten ebben munkáltatójával nem állapodtak meg.

Amennyiben Ön közalkalmazott, a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (1992. évi XXXIII. törvény) alapján jár a helyettesítési díj:

24. § (1) Ha a közalkalmazott munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, s ezáltal jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.

140. kérdés

Alkalmi munkavállalóként vendéglátásban így akarnak foglalkoztatni: Két egymást követő napon reggel 5 órától este 22 óráig. Szombat, vasárnap a nyitvatartási idő 5 órától másnap 04 óráig tart. Kéthetente egyszer 3 napot kell teljesítenem, vagyis egy nap egyedül 17, esetenként 23 órát kell egyfolytában dolgoznom, közte 2 nap pihenő. Mindezt napi 4000 ft-ért, mindenféle pótlék, egyéb juttatás nélkül. Ráadásul a munkaidő nyilvántartásomban a napi munkaidőm 09-től 13,00 óráig szerepelne. Ez szerintem nem jogszerű, hogyan lehet így kihasználni egy munkavállalót? Mit tegyek?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) az alkalmi munkára létesített munkaviszonnyal kapcsolatban számos a munkaviszony általános szabályaitól eltérő rendelkezést állapít meg többek között a szerződés megkötésével, a foglalkoztatás általános szabályaival, továbbá a vasárnapra, illetve munkaszüneti napra történő beosztással kapcsolatban.

Tekintettel arra, hogy a vendéglátás mint tevékenység általában a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény, **a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy Önt munkaszüneti napra is beossza.**

Ugyanakkor az alkalmi munkával kapcsolatos fenti eltérések nem érintik nagyban a munka és pihenőidő általános szabályait, azaz azokat az alkalmi munka esetén is alkalmazni kell.

Az Mt. 92. § értelmében főszabály szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), azonban tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztás (munkarend szabályait) a munkáltató állapítja meg (Mt. 96.§) **a munkáltató jogosult az általános munkarendtől (hétfő-péntek) eltérően megállapítani a munkarendet azonban a munkavállaló beosztás szerinti rendes munkaideje ez esetben is legfeljebb 12 óra lehet.**

Az Mt. 107. § alapján azonban a rendes munkaidőn felül a munkáltató jogosult rendkívüli munkaidőt elrendelni, azonban azt a munkavállaló kérésére köteles írásban megtenni (Mt. 108.§). Az Mt. 109. § értelmében a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként **kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el**, amennyiben **azonban** a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre **a rendkívüli munkaidő mértékét arányosan kell alkalmazni.**

A rendkívüli munkaidőért természetesen a rendes munkaidőre járó munkabéren felül bérpótlék jár (Mt. 139. §), amely rendelkezéstől az Mt. 165.§ értelmében nem lehet eltérni, azaz **a bérpótlékot a munkáltató köteles megfizetni.**

A tényleges foglalkoztatástól eltérő munkaszerződésben foglalt rendelkezés természetesen jogellenes, hiszen nyilván ők a munkaszerződésben rögzített munkaórák után fizetnének annak ellenére, hogy Ön ennél jóval többet dolgozik.

A pihenőidővel kapcsolatban az Mt. a következőképpen fogalmaz:

104. § (1) *A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a következő napi munkakezdés között **legalább tizenegy óra** egybefüggő pihenőidőt (napi pihenőidő) kell biztosítani.*

(2) **Legalább nyolc óra** napi pihenőidőt kell biztosítani

a) az osztott munkaidőben,

b) a megszakítás nélküli,

c) a több műszakos,

d) az idényjellegű tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) *A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, **legalább hét óra.***

Véleményünk szerint tehát az Ön által a fentiekben felvázolt munkaszerződés-tervezet több ponton is aggályos, bizonyos esetekben, így például a munkaidő megállapítása és az az alapján járó bér vonatkozásában egyenesen jogellenes, ezért

jogi szempontból nem javasoljuk a fenti szerződés megkötését, ugyanis abból a későbbiekben nagy valószínűséggel további jogi problémák származnának.

141. kérdés

Azt megtehetik, hogy napi 8 órás munkaidőben havi bruttó 75 500 Ft-ot fizetnek? Úgy tudom a minimálbér 8 órában nem ennyi.

Nem. A vonatkozó kormányrendelet (a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról) szerint:

(1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2013. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 98 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 22 560 forint, napibér alkalmazása esetén 4510 forint, órabér alkalmazása esetén 564 forint.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2013. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 114 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 26 250 forint, napibér alkalmazása esetén 5250 forint, órabér alkalmazása esetén 656 forint.

Mindemellett a nettó bére az adózási szabályok szerint változó mértékű, de ennél kevesebb.

142. kérdés

Azzal a kérdéssel fordulnék Önökhöz, hogy 2008.08.26.-án kezdtem dolgozni a munkahelyem 8 órában határozott idejű szerződéssel. Ez 2012. május 1.-től 7 órára csökkent. És most telik le a bűvös 5 év. A munkáltatóm előállt egy olyan nonszensz dologgal, hogy július 1.-től 4 órában határozatlan idejű, és 3 órában határozott idejű szerződést kaptam. Megteheti ezt a munkáltató? Lehet ez ellen valamit tenni? Válaszukat előre is köszönöm!

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 192. § (2) bekezdése értelmében „A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.” Ugyanezen törvényhely (4) bekezdése értelmében „A

határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.”

A fent idézett bekezdésekből is következik, hogy ha csak nincs nyomós indoka annak, hogy a munkáltató ismételten határozott idejű, ráadásul részmunkaidős szerződést kössön magával, abban az esetben az ismételten megkötött határozott idejű szerződés határozott időre vonatkozó kikötése érvénytelen, a szerződés álláspontom szerint határozott idejűnek minősül.

Ráadásul ezzel a „konstrukcióval” amennyiben a határozott idejű munkaviszonyát a munkáltató felmondással megszüntetné, a részmunkaidőre figyelemmel kevesebb végkielégítés illetné meg, mintha teljes munkaidőben dolgozna, így megállapítható az a tény, hogy a két részmunkaidős szerződéssel a munkaviszony felmondással történő megszűnése esetén az Ön érdekei csorbulnának.

Amennyiben aláírta a szerződést, abban az esetben azt munkaügyi bíróságon jogszabályba ütközés jogcímén, kérve a határozott idejű kikötés semmisségének megállapítását, megtámadhatja.

143. kérdés

12 éve dolgozom xy cégnél munkaviszonyban. Kb. 1 éve a munkáltatóm pénzügyi nehézségei miatt több hónapos késéssel fizeti ki az esedékes munkabéremet. Kérdésem: munkaviszonyomat megszüntethetem-e azonnali hatállyal? Ha igen, akkor milyen járandóságokra vagyok jogosult? Jár-e végkielégítés, felmentési időre járó bér?

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 78. §-a értelmében:

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

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

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

(2) Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni,

amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják.

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

A bírói gyakorlat a munkabér késedelmes kifizetését azonnali hatályú felmondási oknak tekinti. A felmondást azonban határidőben kell megtenni, azaz a késedelmes részki fizetéstől számított 15 napon belül, vagy ha a munkáltató még mindig késedelemben van, a késedelem ideje alatt. A felmondást a munkáltatói jogkör gyakorlójával bizonyítható módon, írásban, indoklással ellátva közölje, azaz vagy adja át, és egy másodpéldányon vetesse át, vagy tértivevényes ajánlott küldeményként juttassa el a munkáltató címére, és a tértivevényt őrizze meg. Az azonnali hatályú felmondás esetén számoljon el a munkáltató által Önnek átadott esetleges eszközökkel, és a munkakörét adja át. Jó, ha ezt is bizonyítható módon, két tanú aláírásával ellátott jegyzőkönyvben rögzítik, vagy ha ez nem lehetséges, tanúk előtt teszi meg.

Amennyiben azonnali hatállyal felmond, a felmondási időre járó távolléti díj illeti meg, valamint végkielégítésre lesz jogosult. Vélhetően a munkáltató ezeket nem fogja kifizetni, ezért a felmondástól számított 30 napon belül munkaügyi bíróságon pert kell indítania a járandóságai kifizetése iránt. Kérem, figyeljen a határidőre, mert ha ezt a határidőt elmulasztja, a követelését bírósági úton többé nem fogja tudni érvényesíteni.

144. kérdés

Érdeklődni szeretnék, ha a munkahelyemen fel szeretnék mondani 12 év után, kötelező-e a felmondási időt letölteni, mert az új munkahelyen rögtön alkalmaznának?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 69. § (1) értelmében a felmondási idő harminc nap, amit, ha a felek másképp nem állapodnak meg a munkavállaló köteles ledolgozni.

A fenti szabály alól kivételt jelent az Mt. 70. § (1) rendelkezése mely szerint a munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót – legalább a felmondási idő felére – a munkavégzés alól felmenteni. Tekintettel azonban arra, hogy jelen esetben Ön szeretne felmondani, a munkáltató döntése, hogy a felmondási időre, illetve annak egy részére mentesíti-e Önt a munkavégzés alól.

145. kérdés

Munkajogi kérdésben kérnék segítséget: Közalkalmazott vagyok, jelenleg GYED-en 2014. 08. 11-g. Határozatlan időre szóló kinevezésem van. Önkormányzati intézménynél dolgozom az Óvodai Igazgatóságon, gazdasági ügyintéző munkakörben. 2013. szeptember 01-vel visszavonták a munkáltatói döntésű illetményemet. Besorolásom D.9. 114 000 ft garantált illetményre kaptam 30 000 ft munkáltatói döntésű illetményt. A kérdésem, hogy a munkáltató elvonhatja ezt a béreletem?

A kérdés megoldása attól függ, hogy tartalmazta-e kinevezése az adott illetményt, illetve annak megítélésének feltételeit. Amennyiben igen, természetesen nem vonható el az illetményrész. Ha a kinevezésben (vagy kollektív szerződésben, külön megállapodásban) szerepel, hogy mely feltételek mellett jár az illetménykiegészítés, akkor amennyiben e feltételeket Ön teljesítette, szintén nem vonható el.

Ha azonban ezt teljesen egyedi döntések alapján kapta az illetménykiegészítést, kinevezésétől függetlenül, például azért, mert kiemelkedő vagy kiegészítő munkát végzett, ez a javadalmazás bármikor elvonható, helyesebben semmilyen jogi kényszer nincsen arra, hogy a munkáltató a továbbiakban is megítélje az illetményt. Ez az illetménykiegészítés eseti jellegű.

146. kérdés

Az lenne a kérdésem, hogy a munkabérem nem bankszámlára, hanem személyes kifizetését kértem. Elutasítottak a kollektív szerződésre hivatkozva, idézem a munkáltató tárgyhoz 10-ig köteles a munkabért utalni a munkavállaló által megadott bankszámlára! Szerintük ez azt jelenti a munkavállaló köteles bankszámlával rendelkezni.

Véleményünk szerint munkáltatójának igaza van. A kollektív szerződésben megállapítható a fizetés pontos módja, és főszabály szerint ez mintegy a munkaszerződés részét képezi.

147. kérdés

Segítségét szeretném kérni az alábbi munkajogi problémám megoldásához: a társaság, ahol dolgozom, beolvad egy másik társaságba, az én beosztásom megszűnik. Felajánlottak egy másik munkakört és a

bérem lecsökkentették, ha az új munkakört nem fogadom el, akkor a munkáltatóm fog felmondani. Jogosult vagyok a végkielégítésre és a felmentési időre járó bérre, vagy ha nem fogadom el a felajánlott munkakört, akkor elvesztek mindent, ami a KSZ és az Mt. szerint járna? Kérem szíves segítségét.

A felajánlott új munkakör elfogadása a munkaszerződés módosítását jelentené. Ehhez mindkét fél hozzájárulása szükséges. Amennyiben Ön nem fogadja ezt el, a korábbi munkaszerződése hatályban marad, és ha a munkáltatónak így nincs lehetősége Önt tovább foglalkoztatni, fel kell, hogy mondjon Önnek. Ez munkáltatói felmondás, melyből kifolyóan Önt megilleti a végkielégítés, amennyiben a törvény szerint jogosult rá, a felmondási idő, valamint az egyéb, jogszabály vagy kollektív szerződés szerint ilyenkor járó juttatás.

148. kérdés

2 műszakban dolgozom, heti 5 napot. A cég megállapított 4 havi időkeretet, amin belül szerintük minden belefér. Több hónappal előre tudják, mikor van beosztott túlóra, amit vagy kifizetnek, vagy belefér a 4 havi keretbe és semmi sem jár érte. Holott minden munkanap dolgoztunk, esetleg, ha olyan kedvük van kifizetik 50%-ban. A legfelháborítóbb a héten történt, a hétköznapra eső ünnepnapot szombati napon dolgoztatták le sima nappal. Kérdésünkre, hogy ezt hogyan gondolják, csak annyi volt a válasz, hogy heti 40 óra a ledolgozandó. Tehát ledolgoztatták az ünnepnapot. Kérem a segítségüket, hogy ezt megtehetik, jogszerű ez?! Válaszukat előre is köszönöm!

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 92. § értelmében főszabály szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), azonban tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztás (munkarend szabályait) a munkáltató állapítja meg (Mt. 96.§) a munkáltató jogosult az általános munkarendtől (hétfő-péntek) eltérően megállapítani a munkarendet azonban a munkavállaló beosztás szerinti rendes munkaideje ez esetben is legfeljebb 12 óra lehet. Az Mt. 93. § szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

Az Mt. 97. § értelmében munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás). A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

Az Mt. 107. § alapján a rendes munkaidőn felül a munkáltató jogosult *rendkívüli munkaidőt* elrendelni. Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügyelet tartama. (A rendkívüli munkavégzés elrendelését a munkavállaló kérésére a munkáltató köteles írásban megtenni (Mt. 108.§).) Az Mt. 109. § értelmében a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amennyiben azonban a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre a rendkívüli munkaidő mértékét arányosan kell alkalmazni.

Amennyiben jól értelmezem levelét, munkáltatója több műszakos tevékenységet végez. Az Mt. 101. § alapján vasárnapra rendes munkaidő a több műszakos tevékenység keretében beosztható a munkavállalók számára.

Az Mt. 102. § értelmezésében azonban többműszakos tevékenység végzése esetén sem lehet munkaszüneti napra (január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.) rendes munkaidőt elrendelni. A fentiekben felsorolt munkaszüneti napokra elrendelt munkavégzés tehát értelmezésünk szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül az Ön esetében, kivéve, ha munkáltatója, illetve az Ön munkaköre az Mt. 102. § (3) bekezdésében foglalt, a „rendeltetése folytán a munkaszüneti napon is működő munkáltatónak vagy munkakörnek” minősül. A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

A rendkívüli munkaidőért természetesen a rendes munkaidőre járó munkabéren felül *bérpótlék* jár (Mt. 139. §), amely rendelkezéstől az Mt. 165.§ értelmében nem lehet eltérni, azaz a bérpótlékot a munkáltató köteles megfizetni.

Felhívom a figyelmét, hogy a fentiekben írtak csupán tájékoztató jellegűek, azok jogi helyességéért csupán a rendelkezésére álló iratok (munkaszerződés, munkaköri leírás, munkaidőkeret megállapító rendelkezések, stb.) megismerését követően vállalhatunk felelősséget. A fentiekre tekintettel bármilyen jogi jellegű

lépés megtételét megelőzően javasoljuk, hogy személyes konzultáció céljából az iratok birtokában keresse fel az Önhöz legközelebbi jogpont irodát.

149. kérdés

A munkahelyemen folyamatosan 3 műszakos munkarendben dolgozunk, 8 órát, melyből 20 perc étkezési idő valamint 2 x 5perc pihenő idő van. A napi 30 percet le kell dolgozni, de kifizetésre csak a napi 7,5 óra kerül. Ha valaki nem megy be hétvégén du. vagy éjszaka dolgozni a 12 000 Ft-os étkezési utalványt elveszik. A munkaszerződésben heti 40 óra munkaidő van kikötve. Kérdésem milyen címen kötelezhetnek a hétvégi du. és éjszakai munkára?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 92. § értelmében főszabály szerint a teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő), azonban tekintettel arra, hogy a munkaidő beosztás (munkarend szabályait) a munkáltató állapítja meg (Mt. 96.§) a munkáltató jogosult az általános munkarendtől (hétfő-péntek) eltérően megállapítani a munkarendet azonban a munkavállaló beosztás szerinti rendes munkaideje ez esetben is legfeljebb 12 óra lehet. Az Mt. 93. § szerint a munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja. A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.

Az Mt. 97. § értelmében munkaidőkeret alkalmazása esetén a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás). A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

Az Mt. 107. § alapján a rendes munkaidőn felül a munkáltató jogosult rendkívüli munkaidőt elrendelni. Rendkívüli munkaidő a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten felüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama. (A rendkívüli munkavégzés elrendelését a munkavállaló kérésére a munkáltató köteles írásban megtenni (Mt. 108.§).) Az Mt. 109. § értelmében a teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el, amennyiben azonban a munkaviszony évközben

kezdődött, határozott időre vagy részmunkaidőre jött létre a rendkívüli munkaidő mértékét arányosan kell alkalmazni.

Amennyiben jól értelmezem levelét, munkáltatója több műszakos tevékenységet végez. Az Mt. 101. § alapján vasárnapra rendes munkaidő a több műszakos tevékenység keretében beosztható a munkavállalók számára.

Az Mt. 102. § értelmezésében azonban többműszakos tevékenység végzése esetén sem lehet munkaszüneti napra (január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.) rendes munkaidőt elrendelni. A fentiekben felsorolt munkaszüneti napokra elrendelt munkavégzés tehát értelmezésünk szerint rendkívüli munkavégzésnek minősül az Ön esetében, kivéve, ha munkáltatója, illetve az Ön munkaköre az Mt. 102. § (3) bekezdésében foglalt, a „rendeltetése folytán a munkaszüneti napon is működő munkáltatónak vagy munkakörnek” minősül. A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyónvédelem érdekében kerül sor.

A rendkívüli munkaidőért természetesen a rendes munkaidőre járó munkabéren felül *bérpótlék* jár (Mt. 139. §), amely rendelkezéstől az Mt. 165.§ értelmében nem lehet eltérni, azaz a bérpótlékot a munkáltató köteles megfizetni.

Felhívom a figyelmét, hogy a fentiekben írtak csupán tájékoztató jellegűek, azok jogi helyességéért csupán a rendelkezésére álló iratok (munkaszerződés, munkaköri leírás, munkaidőkeretet megállapító rendelkezések, stb.) megismerését követően vállalhatunk felelősséget. A fentiekre tekintettel bármilyen jogi jellegű lépés megtételét megelőzően javasoljuk, hogy személyes konzultáció céljából az iratok birtokában keresse fel az Önhöz legközelebbi jopont irodát.

150. kérdés

Igényt támaszthat-e a dolgozó kártérítésre a céggel vagy a biztonsági szolgálattal szemben, ha a cég parkolójából ellopták a biciklijét, amit kamera rögzített, de a biztonsági szolgálat hárít azzal az ürüggyel, hogy a portán kívüli parkoló nem tartozik a hatáskörükbe? Pedig a cég területe is le van kerítve (külső kerítés), ahol a parkoló található és tábla jelzi, hogy kamerával megfigyelt terület, a megfigyelő monitor pedig a portán van.

A munkáltató kártérítési felelősségét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 166-168 § szabályozza az alábbiak szerint:

166. § (1) *A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.*

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

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

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

(3) A munkavállaló 53. §-ban foglaltak szerinti más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

167. § (1) *A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.*

(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

168. § (1) **A munkáltatót a 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.**

(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevétel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

A fentiek alapján tehát a munkáltató felelőssége megállapítható, amennyiben a káresemény a munkahely területén, illetve a munkáltató által ellenőrzött (vagy ellenőriztetett) területen történt és a munkáltató előírásainak megfelelően lett elhelyezve a bicikli, feltéve, hogy a munkáltató ezzel kapcsolatos felelősségét a munkaszerződésben (kollektív szerződésben) nem zárta ki. Ön tehát kártérítési igényét főszabály szerint nem a biztonsági szolgálattal, hanem munkáltatójával szemben tudja érvényesíteni.

Tekintettel arra, hogy a fent idézett jogszabályokban foglalt rendelkezésektől főszabály szerint a felek egyező akaratall eltérhetnek, kérem, hogy bárminemű jogi

jellegű lépés előtt alaposan tanulmányozza a munkáltatójával kötött munkaszerződést.

151. kérdés

A munkavállaló jogellenes felmondása esetén milyen jogi következmények várhatók? Milyen következményeket vonhat maga után, ha a munkavállaló nem tölti le a felmondási időben megjelölt 30 napot? A munkavállaló számíthat-e munkaügyi perre?

Válaszok az Ön által feltett kérdésekre:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 84 § szerint:

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

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

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

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

Tekintettel arra, hogy a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból származó igényét fősabály szerint bíróság előtt érvényesítheti [Mt. 285. § (1)], az önkéntes teljesítés elmaradása nagy valószínűséggel polgári peres eljárás megindítását vonhatja maga után.

Kérem, vegye figyelembe, hogy a fent idézett jogszabályhelyektől a felek egyező akarattal eltérhetnek, azaz, javasoljuk, hogy bárminemű jogi jellegű lépés előtt alaposan tanulmányozza a vonatkozó munkaszerződést (kollektív szerződést), illetve a felek között kötött egyéb megállapodást.

152. kérdés

Munkahelyemen több éve nem készítenek kockázatbecslést (-elemzést, -értékelést), melynek következtében nem kapom meg a jogilag is megillető "plusszokat" (pl.: 2011. évi CXCV. törvény 101. § (7)... stb.). Ez kihat majd a nyugdíjamra is. Természetesen munkahelyemnél fogva konkrétan nem követelhetem és mehetek bíróságra panaszommal, hiszen

munkahelyre szükségem van. Ráadásul jövő áprilisára várom első gyerekeket, és így félok, hogy már semmilyen kompenzációra nem számolhatok az elmaradt "juttatások" miatt. Kérdésem: tehetek-e mégis valamit?"

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 54.§ (3) értelmében:

„A munkáltató a kockázatértékelést, a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását – eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában – a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 3 évente köteles elvégezni. Indokolt esetnek kell tekinteni különösen az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának megváltozását, illetve minden olyan, az eredeti tevékenységgel összefüggő változtatást, amelynek eredményeképpen a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők megváltozhattak – ideértve a munkaklíma-, zaj-, rezgésterhelést, légállapotokat (gázállapotú, por, rost légszennyezők minőségi, illetve mennyiségi változását)..."

Az Mvt. 61.-63 § szerint:

61. § *A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától*

a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;

b) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;

c) a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.

62. § **A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért. E védelem megilleti a munkabiztonsági, illetve munka-egészségügyi szaktevékenységet, továbbá az 57-58. §-okban előírt feladatokat ellátó munkavállalókat is.**

63. § (1) *A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetné közvetlenül és súlyosan, a teljesítését meg kell tagadnia.*

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működésképtelensége, illetve hiánya.

A fentiek alapján javasoljuk, hogy a munkáltatójával történt esetleges sikertelen egyeztetést követően a további lehetséges lépések vonatkozásában vegye fel a kapcsolatot az illetékes munkavédelmi hatósággal.

153. kérdés

A kérdésem az lenne, hogy a munkába járás költségét a munkáltató köteles-e téríteni, vagy csak térítheti?

Amennyiben az arra vonatkozó feltételek fennállnak, a munkáltató köteles megfizetni a munkavállaló munkába járással kapcsolatos költségeit az alábbi kormányrendelet szerint:

39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költség térítéséről

A Kormány a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 153. § (2) bekezdésében – e rendelet 6. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések vonatkozásában a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 43. § (4)-(5) bekezdésében, a területfejlesztésről és a területrendezésről szóló 1996. évi XXI. törvény 27. § (1) bekezdés *g)* és *k)* pontjában, a Magyar Köztársaság 2008. évi költségvetéséről szóló 2007. évi CLXIX. törvény 66. § (3) bekezdésében, az egyes jogszabályok és jogszabályi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről szóló 2007. évi LXXXII. törvény 6. § (2) bekezdésében – foglalt felhatalmazás alapján, az Alkotmány 35. § (1) bekezdésének *b)* pontjában meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. § (1)¹ A rendelet hatálya kiterjed a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

(2)² Jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában e rendeletet megfelelően alkalmazni kell a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.

2. § E rendelet alkalmazásában:

a) munkába járás:

aa) a közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás, továbbá

ab) a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét – annak földrajzi elhelyezkedése miatt – sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni;

b) *napi munkába járás*: a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazás;

c)³ *hazautazás*: a munkahelyről legfeljebb hetente egyszer – az általános munkarendtől eltérő munkaidő-beosztás esetén legfeljebb havonta négyszer – a lakóhelyre történő oda- és visszautazás;

d)⁴ *lakóhely*: annak a Magyarországon, vagy az Európai Gazdasági Térség állama (a továbbiakban: EGT-állam) területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló él, illetve amelyben életvitelszerűen lakik;

e)⁵ *tartózkodási hely*: annak a Magyarországon vagy az EGT-állam területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló – lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül – munkavégzési célból ideiglenesen tartózkodik;

f) *munkavállaló*: a magyar állampolgár és az EGT-állam polgára;

g) *hosszú várakozás*: az az időtartam, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.

3. § (1) A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)-(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló

a) belföldi vagy határon átnemő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,

b) helyközi (távolsági) autóbuszjáraton,

c) elővárosi buszon, HÉV-en,

d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven

utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségterítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

a) 2010-ben 30 000 forint,

b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.

(4) A hazautazással kapcsolatos költségtérítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.⁶

4. § A munkavállaló részére a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségtérítése címén a jövedelem kiszámításakor figyelembe nem veendő – a 3. §-ban nem említett – térítés akkor jár, ha

a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;

b) a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;⁷

c)⁸ ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékosága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 294. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt hozzátartozója biztosítja.

5. § A munkáltató a 4. § c) pontjában említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is e rendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.

6. § (1) E rendelet a kihirdetését követő harmadik hónap első napján lép hatályba.

(2)⁹

(3)¹⁰

7. § A munkavállaló a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételevel egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.

154. kérdés

Közalkalmazottként dolgozom egy kórházban, határozatlan idejű szerződéssel. Szeretném munkaviszonyomat megszüntetni a lehető legrövidebb időn belül. Kérdéseim: 1. A munkaviszony megszüntetésnek melyik formája a legkedvezőbb számomra, ha a feltételeket én szeretném megszabni? 2. Lehetséges-e olyan felmondási forma, ahol nincs felmondási idő? 3. A felmondás beadásakor milyen legkorábbi dátumot adhatok meg az utolsó munkában eltöltött napnak? 4. A szabadság kiadását időarányosan a munkáltató automatikusan kiadja, vagy nekem kell jeleznem a felmondólevélben, hogy mennyi szabadságom van, és mikor szeretném azt kivenni? 5. A szeptemberben várható, januártól visszamenőlegesen járó közalkalmazotti béremelésben részesülök-e, ha augusztusban felmondok?

1. A Közalkalmazottakról jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. 28. § bekezdése az alábbiakban rendelkezik a lemondásról:

„(1) A közalkalmazott a határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt lemondással bármikor megszüntetheti.

(2) Lemondás esetén a lemondási idő két hónap. Ezen időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól.”

Amennyiben nem sikerül közös megegyezéssel megszüntetnie a jogviszonyát, abban az esetben írásban le kell mondania. Ha nem tölti le a lemondási idejét, az arra az időre járó távolléti díjat meg kell, hogy fizesse a munkáltatónak.

A legkedvezőbb formája a jogviszony megszüntetésének a közös megegyezés. Ebben bármilyen feltételekkel megállapodhat a munkáltatóval, amelyet a munkáltató elfogad. (Akár abban is, hogy a következő napon már nem kell munkába állnia, feltéve, ha a munkáltató által Önre bízott eszközökkel elszámol, és munkakörét átadja.)

2. Igen, ez a fent említett közös megegyezés.

3. Amennyiben le kell mondania, az utolsó munkában töltött napot a munkáltató szabja meg, hiszen a munkáltató dönti el, hogy mentesíti-e Önt a munkavégzés alól, ha igen, mennyi időre.

4. A szabadságot a munkáltató nem kell, hogy kiadja, ha a munkaszervezési ok ezt nem teszi lehetővé. Ilyen esetben azonban a ki nem adott szabadságot pénzben meg kell váltania. A munkáltatónak nyilván kell tartania, hogy mennyi szabadsággal rendelkezik, így arról a lemondásban nem kell feltétlenül rendelkeznie. Ha azonban ki szeretné venni, ezt jelezze a munkáltatónak.

5. Álláspontom szerint jár Önnek a béremelés azokra a hónapokra, amelyekben munkát végez, illetve arra az időszakra is, amely alatt lemondását tölti a munkavégzés alóli mentesítéssel.

155. kérdés

Az új munkatörvénykönyv szerint a 30 napnál hosszabb keresőképtelenség után csökkenteni kell a szabadságot, időarányosan. Kérdésem: mit takar a távollét? Betegszabadság, táppénz, gyermekápolási táppénz, ezek összeadódnak az év folyamán? A magyarázatban, amit kaptam, egyszer keresőképtelenség, egyszer táppénz megfogalmazás szerepel. A gyermek után járó pótszabadság mértékére is vonatkoztatni kell az arányosítást, vagy az mindenképpen jár a munkavállalónak.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. az alábbiakban rendelkezik a szabadságról:

„115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott

tartama.”

Betegszabadság a betegség miatti keresőképtelenség első 15 napjára jár, ezt követi a táppénzes időszak, amely alatt még szintén keresőképtelen, de ekkor már nem a munkáltatótól kap juttatást, mint a betegszabadság idején, hanem az egészségbiztosítási szervtől táppénzt. Az Ön által felsorolt ellátások idején nem tudta a munkáját ellátni, vagy azért, mert Ön volt beteg vagy azért, mert a gyermeke, de a szabadság számítása szempontjából mindegyik jogcím keresőképtelenséget eredményezett. Tehát valamennyi időszakot – a keresőképtelenség okától függetlenül – össze kell adni a szabadság számításakor.

Ha az így összeszámolt időszak a naptári évben meghaladja a 30 napot, a 31-dik naptól a keresőképtelenség idejére már nem jár sem a rendes, sem a pótszabadság, illetve számuk arányosan csökken. Álláspontom szerint a pótszabadság mértéke is arányosan csökkenthető, bár az olyan elenyésző, hogy a munkáltató az alapszabadságát fogja csökkenteni.

156. kérdés

Kell-e a munkáltatónak munkaszerződést módosítania akkor, ha új munkakör elvégzésére kötelezi a dolgozót, és kötelező-e elvállalni azt a munkát, melyhez nincs meg a megfelelő szakképzettsége, ha erre a munkáltató szóban utasítja? Munkára kötelezhető-e gázüzemű berendezés karbantartására, ha nincs meg a megfelelő iskolája és tanfolyamra sem küldte el a cég?

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) így rendelkezik a munkáltató utasításának megtagadásáról:

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

*(2) A munkavállaló **megtagadhatja** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*

(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

Az utasításokat tehát elsősorban akkor lehet jogosan megtagadni, ha az veszélyt jelentene, vagy sértené például a munkavédelmi előírásokat. Ha nincsen megfelelő szakképzettsége a munkára, főszabály szerint akkor is el kell végeznie, kivéve, ha az adott munkához jogszabály kötelezően ír elő képesítést, vagy ha egyébként ez közvetlen veszélyt okozna.

A munkakör-módosítás kapcsán meg kell jegyezni, hogy a munkaszerződésben nem kell részletesen kifejteni a munkakörhöz tartozó feladatokat. Éppen ezért az egyes feladatok, a munkaköri leírás bizonyos mértékig változhatnak, a munkáltató utasításának megfelelően. Azonban ha a kijelölt feladat nyilvánvalóan eltér a munkaszerződésben munkakörként megjelölt feladatkörtől, akkor attól eltérni csak

ideiglenes jelleggel lehet a munkaszerződés módosítása nélkül. Ennek szabályát a Munka Törvénykönyve így írja le:

53. § (1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy rész munkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.

Állandó jelleggel azonban a munkavállaló így nem foglalkoztatható, az a munkaszerződés megszegését jelenti.

ÚJ SZÉCHENYI TERV

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



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

