ATALANTA Üzleti Szakközépiskola

Munkajogi és társadalombiztosítási alapismeretek

Szerző: **dr. Bednay Dezső**

Budapest 2009-11

Tartalomjegyzék

I. Témakör: Munkajogi ismeretek 3.o.

1) A munkajog kialakulása
2) A munkajog szabályozási rendszere, a kollektív szerződés
3) A munkavállalók részvételi joga (üzemi tanács)
4) A Munka Törvénykönyve hatálya, alapvető szabályai
5) A munkaviszony
6) A felek megállapodása (munkaszerződés)
7) A munkaviszony általánostól eltérő formái
8) A munkavégzés szabályai
9) A munkaidő és a pihenőidő
10) A munka díjazása
11) Felelősség a munkajogban
12) A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) sajátosságai
13) A Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. Tv. (Ktv.) jellemzői
14) A közigazgatásban szükségessé vált leépítések és egyes munkaerő-piaci csoportok elhelyezkedésének támogatása
15) Munkaügyi ellenőrzés
16) A munkaügyi jogvita

II. Témakör: Társadalombiztosítási ismeretek 65.o.

1) A társadalombiztosítás kialakulása
2) A társadalombiztosítás fogalma, célja
3) Az egészségbiztosítás
4) A nyugdíjbiztosítás
5) Felelősségi szabályok, jogorvoslat

Irodalomjegyzék

1) A munkajog kialakulása

A munkajog a polgári jogból kivált olyan szakjoganyag (jogág), amely a munkavégzéssel kapcsolatos foglalkoztatási jogviszonyokat szabályozza.
A munkajog két nagy területet foglal magába:

- a gazdasági élet (versenyszféra) munkajogát és
- a közszolgálati jogot (ahol a munkáltató az állam vagy az önkormányzat).

A tágabb munkajog tárgykörébe tartozik még a

- munkaegészségügyi és balesetvédelmi szabályozás,
- a szakmai tanulóképzés,
- az átképzés és a továbbképzés jogi rendezése,
- a munkaerőpiaci szabályozás,
- a munkanélküli segélyezés,
- a munkaügyi felügyelet és igazgatás.

A munkajogon belül különbség tehető individuális munkajogi szabályok (döntően a munkaszerződés szabályozása tartozik ide) és a kollektív munkajogi szabályok (pl. érdekvédelmi szervezetek, szakszervezet, üzemi tanács, munkavédelem, foglalkoztatás elősegítése, a munkaügyi igazgatás szabályai).

A munkajog struktúrája a polgári társadalom gazdaság- és jogfelfogása eredményeként jelent meg. Az antik jogban a rabszolgaság intézménye és a szociális elemek jogi szabályozásának hiánya miatt nem beszélhetünk önálló munkajogról. Hasonló a helyzet még a feudalizmusban is, ahol a korszak munkajogtörténete csekély. A hűbérúri társadalomban a feltétlen alávetettség érvényesült, a jobbágynál a munka jellegét nem egy megállapodás, hanem a hűbérúr rendelkezése határozta meg. A „munkaviszony” időtartama a jobbágy életéhez igazodott, nem volt felmondható.
A jobbágynak biztosított esetleges többlet-szolgáltatás is a földesúr diszkrecionális döntése volt, nem lehetett jogi úton kikényszeríteni.
A munkajogi elemek megjelenése a késő feudalizmusban is a jobbágytársadalmon kívüli rétegeknél jelentek meg ezek:

- a cselédek,
- a bérmunkások,
- a manufaktúrák dolgozói,
- a bányamunkásság és
- a kereskedelemben foglalkoztatottak.

A cselédek például már nem egy meghatározott munkára szegődtek, hanem munkaerejüket bocsátották rendelkezésre. A kapitalista gazdaságban már megjelent a bértarifa, mely az adott területen a gazdák által megállapított, kifizethető bért maximálta. A bértarifa a céhek többségénél is jelen volt.
A céh egy-egy iparág kézműveseinek kiváltságokkal körülbástyázott érdekvédelmi szervezete volt. A céhek a céhlegényeknek nemcsak kifelé, hanem befelé is védelmet biztosított. E szervezetek kezdetben progresszív szerepet töltöttek be (pl. szakmai gyakorlat- és a mestervizsga megkövetelése, szakmai döntőbíráskodás), később már akadályozták a legények mesterré válását.
Ennek hatására viszont sok helyen létrejöttek a „legénycéhek”, hogy tagjaiknak az igényelt jogokat mégis biztosítsák.

A bevezetőben már említettek szerint a polgári társadalomban jelent meg munkajog.

A polgári állam munkajogának kialakulása szakaszokra bontható:

- A szerződéses liberalizmus eszméje

A „laissez-faire" kora, egy viszonylag rövid szakasz, elengedhetetlen érdeme a feudális kiváltságok lerombolása. Mai értelemben hátrányának tekinthető, hogy az „erősek egyenlőségére épít".

- Az állami beavatkozás megjelenése

Gyakorlati tapasztalatok alapján (pl. pusztító háborúk, gazdasági válságok) már hamar kiderült, hogy a piac szabályozó szerepe sem mindenható, ezért szükség lehet az állam beavatkozására is. Ez a folyamat több-kevesebb intenzitással napjainkig megfigyelhető. A folyamat fő jellegzetességei:

- A kollektív kezdeményezések megjelenése a munkajogban (Nagy-Britanniában a trade-unionok (szakszervezetek szerepe),
- A munkavállalókat védő normák megjelenése a kötelmi jogban (napi munkaidő hossza, felmondási idő szabályozása, üzemek biztonsága, stb.)
- A munkaügyi felügyelet megjelenése és hatósági szabályozása.

- A szociális jogállam vagy jóléti állam eszmerendszere

A második világháborút követő időszaktól számíthatjuk ezt a szakaszt. Főbb jellemzői:

- A kollektív alapjogok (a kollektív megállapodások megkötéséhez való jog, sztrájkjog);
- A szociális partnerek megállapodásának szükségessége, egy kényes erőegyensúly megteremtése („a munkabéke") követelménye kerül előtérbe;
- A munkának megfelelő, igazságos munkabérhez való jog;
- A jóléti állam eszmerendszere már a gyengék védelmét sem hagyhatja figyelmen kívül („szociális háló"), az erősek egyenlőségére alapuló eszmerendszer szélsőségeit próbálja tompítani. Az állam a munkaviszonyokba a gyengébb fél (a munkavállaló) érdekében avatkozik be, a jogi előnyöket biztosítva a számára, feladván a szerződési szabadságból egyébként következő egyenlő elbánás elvét.

A magyarországi munkajog fejlődésének kulcspontjai

- Az 1840-es években az első munkajogi tárgyú törvények,
- Szabadságharc bukása után az osztrák 1859-es ipari rendtartás (hatása a céhrendszer visszaszorítása hazánkban is),
- 1884. évi ipartörvény (létrehozta az ipartestületeket),
- Cselédtörvények (1876, 1907, köznapi elnevezéssel derestörvények),
- 1945-46 korszerűnek tekinthető állami beavatkozás,
- 1948-tól szovjet behatás (1951-ben Munka Törvénykönyv),
- 1967. évi II. törvény érdemi változást, előrelépést jelentett (25 évig hatályban volt). A szabályozás decentralizálása és egyszerűsítése jellemezte. A rendszerváltást követően viszont már nem volt fenntartható (pl. sztrájkjog, több szakszervezet, munkanélküliek támogatása stb. alapvető változtatásokat igényelt).

A közszolgálati rendszerek kialakulása és típusai

A munkajog külön területét képező közszolgálat különböző típusai hosszú történelmi folyamat eredményeként alakultak ki.
A feudális viszonyok között az abszolút monarchiák viszonylag korán kiépítették a centralizált és hivatásos személyzettel működő bürokratikus államszervezetet.
A polgári államok kialakulásával a professzionális hivatalnoki kar megtartotta társadalmi befolyását, s lényegében az állami berendezkedés nélkülözhetetlen részévé vált. Az európai fejlődésre, különösen a francia és a porosz minta volt a legnagyobb hatással.
Két egymással ellentétes közszolgálati rendszer terjedt el a polgári államokban az ún.

- zárt közszolgálati rendszer,

mely legfőbb értéknek a stabilitást tekintette, ezért részletesen szabályozza a közszolgálatra való alkalmasság, az előmenetel, a felelősség, a díjazás, a képzés és továbbképzés követelményeit.

- a nyitott közszolgálati rendszer,

mely szorosan kötődött a politikai rendszer változásaihoz, s ezért olyan jogszabályi környezetet alakított ki, amelyben csak rövid időszakra alkalmazhatók a közhivatalnokok. Főleg az Egyesült Államokban találkozhatunk ezzel a megoldással, ami miatt az ott meghonosodott rendszert zsákmányrendszernek is szokás nevezni.
Ennek lényege, hogy a választásokon győztes párt, bizalmi alapon választhatta ki főleg a magas beosztású közhivatalnokokat, mivel csak ily módon látta biztosítottnak politikai elképzeléseinek megvalósítását. Természetesen, ha a soron következő választás a kiválasztott közhivatalnokok számára kedvezőtlen eredménnyel zárult, az új kormány megalakulásával távozniuk kellett a közszolgálatból. A rövid távra szóló közszolgálati alkalmazás arra késztette a hivatalnokokat, hogy hivatali működésük alatt minél teljesebben megszerezzék a személyes boldogulásukhoz egyébként szükséges kedvezményeket, illetve javakat, s emiatt a köz szolgálata háttérbe szorult. Ennek is köszönhető, hogy a tisztán nyitott rendszerek ma már egyetlen államban sem léteznek, számos, a zárt rendszerre jellemző kötöttséget, illetve korlátozást vezettek be, hogy ezzel is előmozdítsák az érdemeken alapuló karrierrendszer megerősödését.

A magyar közszolgálat történetében egyaránt találunk a zárt és nyitott rendszerre utaló elemeket. Az 1874-ben elfogadott, majd 1896-ban korszerűsített Pénzügyi Szolgálati Szabályzat megalkotása a mai értelemben vett zárt rendszer kiépülésének kezdetét jelentette.
S bár az 1930-as évekre jellemző amerikai üzemszervezési és irodaszervezési tapasztalatok átvétele a magyar közszolgálati rendszerre is nagy hatást gyakorolt, a fejlődés továbbra is alapvetően a zárt rendszer irányában folytatódott
A II. világháború befejezését követően a koalíciós pártok közötti kiélezett politikai harcok rányomták bélyegüket a közszolgálati rendszer fejlődésére is, s a zsákmányrendszerre jellemző vonások szerint kezdett működni. Ennek oka, hogy a pártok a számukra fontos állásokra saját bizalmi emberüket állították, hogy egymást szorítsák ki a politikai hatalomból. A közigazgatás túlpolitizáltságához az is hozzájárult, hogy a háború előtti alkalmazottak nagy része a korábbi rendszerhez fűződő kapcsolatai miatt politikailag ellehetetlenült.
A kommunista párt hatalmának kiteljesedését követően a szakmai követelmények háttérbe szorultak, s a politikai megbízhatóság vált meghatározó szemponttá. A 80-as évek vége felé egyre határozottabban fogalmazódott meg a köztisztviselőkre vonatkozó önálló törvényi szabályozás megalkotásának szükségessége, mely a rendszerváltás után valósult meg.

2) A munkajog szabályozási rendszere, a kollektív szerződés

Jogi szabályozás (Törvényi- és alacsonyabb szintű szabályozás):
A munkaviszonyra vonatkozó alapvető kérdéseket törvényben kell szabályozni.

- A Munka Törvénykönyve átfogó jellegű, de egyes részterületeket külön törvény szabályoz, pl.
- a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény,
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Törvény),
- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 1991. évi IV. törvény
- a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról 2004. évi CXXII. törvény,
- a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról 2004. évi CXXIII. törvény

A magyar munkajogi rendszer 1992 óta három elemből álló szabályozási struktúrát jelentett, 2010.-től a kormánytisztviselők jogállásának külön szabályozásával egy negyedik elem is belépett.

A versenyszférában történő munkavégzést szabályozó Munka törvénnyel egy időben, 1992. július 1-jén lépett hatályba a közszférában foglalkoztatottakra vonatkozó két törvény, a Ktv. és a Kjt. A közszolgálati, valamint a közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó törvények eltérő rendelkezéseket tartalmaznak például a jogviszony létesítésére, megszüntetésére, az összeférhetetlenségre, az illetményre, a külön juttatásokra, fegyelmi eljárásra, a vezetői megbízásokra vonatkozóan, de a Munka tv. meghatározott rendelkezéseit e jogviszonyok esetében is alkalmazni kell.
A foglalkoztatási jogviszony megválasztásakor ügyelni kell arra, hogy a jogviszony jellegét nem az ellátandó munkakör, hanem a munkáltató jellege határozza meg.
A Kjt. és a Ktv. nem tartalmazza teljes körűen az adott jogviszonyra vonatkozó szabályok összességét, hanem a közalkalmazotti jogviszony tekintetében a Munka tv. ún. háttér jogszabálynak minősül. Rendelkezéseit ugyanis a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, azaz a Kjt. előírja, hogy a Munka tv. mely szakasza nem alkalmazható.
A Ktv. akként rendelkezik, hogy a Munka tv. szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha e törvény kifejezetten elrendeli, azaz a Ktv. 71. §-a felsorolja, hogy a Munka tv. mely szabályát kell figyelembe venni.

- a Munka Törvénykönyvéről (rövidítve Mt., vagy Munka tv.) szóló 1992. évi XXII. törvény

„a munka magánjoga" a piaci viszonyokhoz igazodó versenyszférára vonatkozik (pl. ha a munkáltató rt, kft. stb.);

- a Köztisztviselők jogállásáról (röv. Ktv.) szóló 1992. évi XXIII. Törvény

„a munka közjoga" a közhatalmi funkciókat gyakorló közhivatalnokok munkáját szabályozza.
A közszolgálati jogviszonyt külön törvény szabályozza, ezért az Mt. rendelkezéseit a közszolgálati jogviszonyok esetében nem lehet alkalmazni.
A Ktv. szervi hatálya alá tartozó közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ún. fizikai

munkakörben alkalmazottak (pl. gépkocsivezető, kézbesítő) kivételnek számítanak, mivel jogviszonyukra nem a Ktv. előírásait, hanem a Munka tv.-t kell alkalmazni;

- a kormánytisztviselők jogállásáról (Ktjt) szóló 2010. évi LVIII. törvény

A II. Orbán kormány a Ktv. hatálya alá tartozó munkáltatóknál foglalkoztatottak közszolgálati jogviszonyát kormánytisztviselői jogviszonnyá változtatta, a vezetők megbízását vezetői munkakörré alakította át, a törvény indoklása szerint „a hatékony és költségtakarékos, demokratikus, pártsemleges és hazaszerető, a Magyar Köztársaság érdekeit és a közjót a legmegfelelőbben szolgáló központi közigazgatás kialakítása érdekében".

E törvény hatálya

a) a Miniszterelnökség, a minisztériumok, a kormányhivatalok, a központi hivatalok (a központi államigazgatási szerv),

b) a kormányhivatalok és a központi hivatalok területi, helyi szerve, a megyei, fővárosi kormányhivatal, a Rendőrség, a Vám- és Pénzügyőrség, a büntetésvégrehajtás és a katasztrófavédelem szervei [együtt: államigazgatási szerv] kormánytisztviselőinek és kormányzati ügykezelőinek kormánytisztviselői jogviszonyára, továbbá a minisztérium és a Miniszterelnökség közigazgatási államtitkárainak és helyettes államtitkárainak jogviszonyára terjed ki.

- a Közalkalmazottak jogállásáról (röv. Kjt.) szóló 1992. évi XXXIII. törvény

„a munka magánjoga és közjoga közötti határterület" a közigazgatáson túl, de állami illetve önkormányzati feladat (pl. közoktatás, egészségügyi ellátás) ellátásában foglalkoztatottakra vonatkozik. A költségvetési szervekkel fennálló munkaviszonyokra (a közalkalmazotti jogviszonyra) azonban az Mt. hatálya, főszabályként kiterjed.

Nem tartozik a Kjt. hatálya alá két kivételnek számító foglalkoztatási forma: a közhasznú munkavégzés, valamint a közmunkaprogram keretében történő foglalkoztatás. A helyi önkormányzati feladatok ellátására például mindkét módon szervezhetők munkák, de e foglalkoztatások céljuk és jellegük, valamint a kapcsolódó támogatások miatt nem a Kjt., hanem a Munka tv. hatálya alá tartoznak.

Alacsonyabb szintű jogszabály csak törvényi felhatalmazás alapján szabályozhat munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket. Külön hangsúlyozni szükséges, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető és jogi szabályozást igénylő kérdéseket az Mt. rendezi, végrehajtási jogszabály kiadására csak egészen kivételesen, konkrét törvényi felhatalmazás alapján kerülhet sor. Ebben a szabályozási rendszerben tehát a főszerep a törvény mellett a kollektív szerződéseknek jut.

Kollektív szerződés:

Kollektív szerződést egyrészről a munkáltató, a munkáltatói érdekképviseleti szervezet, vagy több munkáltató, másrészről a szakszervezet, illetve több szakszervezet köthet.

Emlékeztetőül **a szakszervezet** a társadalmi szervezetek egyik fajtája. Az Alkotmány szerint a szakszervezetek és más érdekképviseletek védik és képviselik a munkavállalók, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit. **A** szakszervezet fogalma alatt, nemcsak a hagyományosan szakszervezet elnevezésű érdekképviseleti szervezeteket kell érteni, hanem elnevezésétől függetlenül, minden olyan szervezetet (pl. munkástanács, liga), amelynek célja a munkavállalók érdekvédelme. Szakszervezet, érdekképviseleti szervezet létrehozására az egyesülési jogról szóló törvény szabályai az irányadóak. Szakszervezetnek csak

magánszemélyek (legalább 10 fő) lehetnek a tagjai. A munkavállaló szabadon dönthet arról, hogy belép-e az érdekképviseleti szervezetbe vagy sem. A szervezet alapszabályában kell meghatározni, például nevét, székhelyét, célját, legfelsőbb szervét, ügyintéző és képviseleti szervét, tisztségviselőit. A legfelsőbb szervnek tekintendő a tagok összessége, vagy a tagok által közvetlenül, vagy közvetett úton választott testület. Az ügyintéző és képviseleti szerveket pedig, az alapszabály eltérő rendelkezése hiányában - titkos szavazással kell megválasztani.

Az olyan munkáltatóknál, ahol nincs szakszervezet, ott kollektív szerződés kötésére sincs lehetőség, így az Mt. által egyébként megengedett eltérő - a munkáltatónál érvényesülő speciális - szabályok meghatározására sincs lehetőség.
A kollektív szerződés eredeti funkciója szerint a szakszervezet - a munkavállalók nevében és helyett -, a munkaviszonyok valamiféle egységesítésére törekszik. A kollektív szerződés a jogi normákhoz hasonlatos módon funkcionál. Mindenekelőtt azért, mert hatálya – főszabályként- kiterjed azokra a munkavállalókra is, akik nem tagjai a szakszervezetnek.

A kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját, az ezzel kapcsolatos eljárás rendjét. Kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de jogszabállyal ellentétes nem lehet.

A kollektív szerződés a törvénynek a munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól azonban általában eltérhet, feltéve, hogy a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A felek megállapodására (munkaszerződésre) is ez az eltérési lehetőség vonatkozik.
A kedvezőbb lehetőség jelentkezhet valamilyen, a munkavállalót terhelő kötelezettség enyhítésében, vagy számszerűen meghatározott jogosultsági mérték (pl. a rendes felmondáshoz kapcsolódó végkielégítés) növelésében. A kollektív szerződés olyan megállapodás, amely a munkaviszonyból származó jogokon túlmenően a kollektív szerződést kötő felek (munkáltató-szakszervezet) közötti kapcsolatrendszert is szabályozhatja.
A munkáltatónál egy kollektív szerződés köthető.
A kollektív szerződés megkötéséhez az szükséges, hogy a munkáltatónál működjön szakszervezet, tartsanak üzemi tanács választást, ezen szakszervezet szerezze meg az előírt szavazati arányt, és a tagjai a kollektív szerződés kötésére feljogosítsák. (Üzemi tanács választást kell tartani annál a munkáltatónál, ahol a munkavállalók létszáma az 50 főt eléri.)
Ha a munkáltatónál egy szakszervezet működik, akkor jogosult kollektív szerződés kötésére, ha jelöltjei az üzemi tanácsválasztáson a leadott szavazatok több mint felét (50%+1) megszerezték.
Ha a munkáltatónál több szakszervezet működik, cél, hogy elsősorban a szakszervezetek együttes szerződéskötésére kerüljön sor, de ha ez - a feltételek teljesülésének hiányában nem lehetséges, - akkor a kollektív szerződés megkötéséhez szükséges a munkavállalók jóváhagyása.
Az ágazati szintű kollektív szerződés kötésére jogosultakat, a megkötés feltételeit, annak kiterjesztését is részletes szabályozza a Munka tv. Az ágazati kollektív szerződések például a munkabérre, juttatásokra, a munkafeltételekre, munkaidőre, rendkívüli munkavégzés felső határára vonatkozóan a munkavállalók és munkáltatók olyan széles körére határozhatják meg a szabályokat, amelyek már nemcsak érdekvédelmi szempontból jelentősek, hanem az ágazat versenyképességet is befolyásolják.
A reprezentatív munkáltatói érdekképviseleti szervezet és a reprezentatív szakszervezet által kötött kollektív szerződés hatályát részben, vagy egészben kiterjesztheti a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter - meghatározott feltételek esetén - az egész

ágazatra (pl. textiliparra, sütőiparra).
A kiterjesztés feltétele, a szerződéskötő felek erre irányuló együttes kérelme, valamint, a miniszternek döntése előtt ki kell kérnie az országos munkaadói és munkavállaló érdekképviseleti szerveknek a véleményét.
A kollektív szerződést a szerződő felek együttesen kötelesek a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumnak a megkötést követő 30 napon belül nyilvántartásba vételre bejelenteni és a kapcsolódó adatszolgáltatást teljesíteni.

A munkáltató köteles elősegíteni, hogy a kollektív szerződést a munkavállalók megismerjék.
A munkáltató köteles ellátni a kollektív szerződés egy-egy példányával azt a munkavállalót, akinek munkaköri kötelessége a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása, valamint az üzemi tanács tagjait és a szakszervezet munkahelyi tisztségviselőit. Ezek általában az irányító, vezető feladatot ellátó munkavállalók, a humánpolitikai feladatokat ellátó munkatársak, a bérszámfejtők, mivel a munkabérre vonatkozó kollektív szerződésbeli rendelkezéseket nekik kell alkalmazni.
A kollektív szerződést – eltérő megállapodás hiányában – bármelyik szerződéskötő fél három hónapos határidővel felmondhatja. A felmondási jog gyakorlásának korlátja, hogy a kollektív szerződést a megkötésétől számított hat hónapon belül egyik fél sem mondhatja fel. Ez garanciát, jogbiztonságot jelent mind a munkáltató, mind a munkavállalók, szakszervezet számára legalább fél évig. A hat hónapos felmondási tilalom nem jelenti azt, hogy ilyen időtartamig minimum hatályba kellene lennie egy kollektív szerződésnek, lehetséges, hogy a felek hat hónapnál rövidebb határozott időre kössék a megállapodást.
A felmondás joga kérdéses lehet akkor, ha azt több munkáltató, vagy több szakszervezet kötötte. A felmondás gyakorlásának jogát célszerű a kollektív szerződésben rendezni, ennek hiányában, a törvény értelmében a felmondás jogát bármely szerződő fél gyakorolhatja.
A munkáltató vagy a szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével a kollektív szerződés hatályát veszti. Ha a kollektív szerződést több munkáltató, illetve munkáltatói érdekképviseleti szervezet vagy több szakszervezet kötötte, a kollektív szerződés csak valamennyi munkáltató, illetve szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén veszti hatályát. A munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti.

3) A munkavállalók részvételi joga

A munkavállalók érdekvédelmét a szakszervezet hivatott ellátni, a dolgozók vezetésben való részvételi jogát az üzemi tanács intézményrendszerének bevezetésével teremtette meg a jogalkotó.

A részvételi jogokat (participációs jogot) a munkavállalók közössége nevében az általuk választott üzemi tanács, mint szervezet, illetve kisebb egység esetében egy személy, az üzemi megbízott gyakorolja.
Az üzemi tanács kettős ún. konfliktus megelőző, ütköztető szerepet tölt be, egyrészt a munkáltató előtt megjeleníti a dolgozók érdekeit, másrészt törekszik a vezetői döntéseket megértetni, elfogadtatni a munkavállalókkal.
Lényeges tisztázni néhány alapvető különbséget a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. Így például:
- A szakszervezet érdekképviseleti tevékenysége nem korlátozódik csupán egyetlen munkáltatóra, mivel több munkáltató, munkáltatói érdekképviseleti szervezet, több szakszervezettel is köthet kollektív szerződést, illetve ez kiterjeszthető ágazati szintre. Az

üzemi tanács viszont csak adott munkáltatón belül működhet.
- A munkáltatón belül a munkavállalóknak joga, hogy munkaszervezeten belül is szakszervezetet hozzanak létre, mely csak lehetőség a munkavállalók számára és nem kötelező. A munkahelyen belüli szakszervezet létrehozása nem függ az alkalmazott munkavállalói létszámától. Ezzel szemben üzemi tanácsot létre kell hozni minden olyan munkáltatónál, illetve a munkáltató minden olyan telephelyén, ahol a munkavállalók *létszáma* az ötven főt meghaladja, illetve üzemi megbízottat, ahol a létszám 51 főnél kevesebb, de a 15 főt meghaladja.
- A szakszervezetet a dolgozók érdekvédelme során megilleti a sztrájkjog, ezzel szemben az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, kvázi nem rendelkezik feladatai hatékony ellátásához kényszerítő eszközzel.
Az üzemi tanács megválasztásával kapcsolatos feladatok döntően a munkavállalókra, szakszervezetre hárulnak, (a munkáltató a választási bizottság munkájában nem vehet részt).

Az üzemi tanács létrehozása, és az ezt megelőző választás azért is rendkívül fontos, mert például egy szakszervezet kollektív szerződés kötési jogosultsága attól függ, hogy jelöltjei az üzemi tanács választáson milyen eredményt értek el. A munkáltató jogellenes intézkedése elleni kifogás benyújtására is elsősorban a reprezentatívnak minősülő szakszervezet jogosult. A szakszervezet reprezentativitása szintén az üzemi tanács-választáson elért szavazatok függvénye. A reprezentatívnak nem minősülő szakszervezet csak a jogszabálysértő munkáltató intézkedés ellen nyújthat be kifogást.
Az üzemi tanács mandátuma 3 évre szó. Újonnan létrejövő munkáltatónál - a feltételek megléte esetén - három hónapon belül kell üzemi tanácsot, vagy megbízottat választani.
Az üzemi tanácstagok számát (3-13 fő) a törvény kógens módon határozza meg, a munkavállalók létszámának figyelembe vételével, melytől sem pozitív, sem negatív irányban eltérni nem lehet.
Üzemi tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll. Nem választható üzemi tanácstaggá az, aki munkáltatói jogot gyakorol, aki a munkáltató, illetve a munkáltató vezetőjének közeli hozzátartozója.
A munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet tagjai közül önállóan állíthat jelöltet. A jelöltnek állítani mindig adott részlegben foglalkoztatott munkavállalót lehet.
Az üzemi tanács tagjait titkos és közvetlen szavazással választják.
Az üzemitanács-választással kapcsolatban felmerült vitában hozott döntés ellen bírósághoz lehet fordulni, a jogvitában a munkaügyi bíróság jár el.
Az üzemi tanács tagjának munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
Nemcsak a szakszervezet tisztségviselőit, és tagjait, hanem az üzemi tanács elnökét és tagjait is munkaidő-kedvezmény illeti meg, havi munkaideje 15, illetve 10%-ában, melynek igénybevétele esetére távolléti díj jár.

Az üzemi tanácsot a meghatározott tárgykörökben:

- együttdöntési,
- véleményezési jog, továbbá
- a munkáltatót tájékoztatási kötelezettség terheli.

Az üzemi tanácsot **együttdöntési jog** illeti meg a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, illetve az ilyen jellegű intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében.
A Munka tv. 165. § (1) bekezdés szerint a munkáltató támogathatja a munkavállalók

kulturális, egészségügyi, jóléti igényeinek kielégítését, életkörülményeinek javítását, s e támogatások mértékét a kollektív szerződésben kell meghatározni. Egyrészről tehát a jóléti célú pénzeszközök mértékéről a szakszervezet állapodik meg, másrészt ezen összeg felhasználásáról az üzemi tanáccsal együtt dönthet csak a munkáltató.Előfordulhat, hogy a kollektív szerződésben rögzítetteken túl is elkülönít a munkáltató jóléti célra pénzeket, de ennek felhasználásáról kizárólag egymaga dönt.
Néhány példa, mire fordíthatók e pénzeszközök: pl. munkáltatói segély (szülési, temetési), lakásépítési, vásárlási, üdülési támogatás, albérleti hozzájárulás, kulturális, sport rendezvények támogatása. A joggyakorlatban megoszlanak a vélemények az intézmények és ingatlanok hasznosításának lehetőségéről. E fogalomkörbe egyaránt beletartozhat a szűkebb értelembe vett hasznosítás, pl. a bérbeadás, ill. tágabb értelemben, az ingatlannal való rendelkezés, az eladás.

A munkáltató köteles döntése előtt az **üzemi tanáccsal véleményeztetni:**

a) a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések tervezetét, így különösen a munkáltató átszervezésére, átalakítására, szervezeti egység önálló szervezetté alakulására, privatizálására, korszerűsítésére vonatkozó elképzeléseket;

b) a személyügyi nyilvántartás rendszere vonatkozó elképzeléseit, illetve a személyügyi tervet;

c) a munkavállalók képzésével összefüggő terveket, a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevételére, illetve a korengedményes nyugdíjazásra vonatkozó elképzeléseket;

d) a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezetét;

e) az éves szabadságolási tervet;

f) az új munkaszervezési módszerek és a teljesítménykövetelmények bevezetését;

g) a munkavállalók lényeges érdekeit érintő belső szabályzatainak tervezetét;

h) a munkáltató által meghirdetett anyagi vagy erkölcsi elismeréssel járó pályázatot.

A munkáltató köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot:

a) legalább félévente a munkáltató gazdasági helyzetét érintő alapvető kérdésekről, valamint

b) a munkáltató tevékenységi körének jelentős módosítására, illetve a munkáltató beruházásaira vonatkozó jelentős döntés tervezetéről,

c) legalább félévente a bérek, keresetek alakulásáról és a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

d) legalább félévente a munkáltatónál távmunkát végző munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkkal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles. Ennek értelmében sztrájkot nem szervezhet, illetve a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel. Ebből a szabályból is kitűnik, hogy funkcióit tekintve milyen eltérő jogosultságokkal rendelkezik a szakszervezet, illetve az üzemi tanács.

Esélyegyenlőségi terv

Elsősorban a munkáltató és a szakszervezet jogosult esélyegyenlőségi tervet készíteni, a szakszervezet hiányában ezt az üzemi tanáccsal lehet együttesen elfogadni.
Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen

a) a nők,

b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,

c) a romák,
d) a fogyatékos személyek, valamint
e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók
foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. Természetesen az esélyegyenlőségi tervben más tulajdonságok alapján besorolt munkavállalói csoportokat is hátrányos helyzetűnek lehet tekinteni (pl. pályakezdők, öregségi nyugdíj). A Munka tv. csak példálózó jelleggel sorolja fel azokat a tárgyköröket, amelyek elemzése alapján lehet az adott munkáltatóra vonatkozó egyedi sajátosságokhoz igazítottan meghatározni az esélyegyenlőségi program célját, és az ennek eléréséhez szükséges eszközöket.

4) A Munka Törvénykönyve hatálya, alapvető szabályai

A Munka Törvénykönyve a jogokat és kötelezettségeket elsődlegesen az ún. versenyszféra körében határozza meg, ahol a munkáltató gazdálkodására tekintettel mód van kollektív megállapodások kötésére, munkaviszonyt érintő alkura.
A munkajogviszony jellege azonban elsődlegesen **magánjogi:** a munkáltató és munkavállaló közötti, szerződéssel létrejövő jogviszonyt szabályozza, amelynek tartalmát elvileg a felek szerződési szabadsága, szabad akarata határozza meg.
Természetes és elsődleges jelentősége a munkaviszonynak, hogy a megélhetést jelentő jövedelmet biztosítja.
A jogilag alárendelt helyzetben levő (és a munkáltatóval anyagilag-társadalmilag sem egyenlő helyzetű) személy méltóságának védelme és az alá-fölérendelt helyzet kihasználásának elkerülése (szociális védelem) érdekében alakul ki a jogi szabályozás. Ez a munkajogi szabályokban formailag a szerződéses szabadságot korlátozó szabályként jelenik meg, a foglalkoztatás minimál követelményeinek (pl. munkaidő hossza, minimálbér, munkavédelmi előírások stb.) kötelezővé tételével, a felek megállapodási lehetőségének kizárásával, sőt, a hatósági ellenőrzés és hatósági beavatkozás lehetővé tételével.
Az Mt. hatálya kizárólag a munkaviszonyokra terjed ki. Előírásait nem kell figyelembe venni olyan jogviszonyoknál, amelyek más jogágba tartoznak, de a feleknek, vagy csak valamelyiküknek a jogviszonyból eredően munkát kell végeznie (pl. megbízás, szövetkezeti tagok munkavégzése).

A Munka törvénykönyve hatálya - ha a nemzetközi magánjog szabályai eltérően nem rendelkeznek - kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amelynek alapján a munkát a Magyar Köztársaság területén végzik, továbbá, amelynél a magyar munkáltató munkavállalója a munkát ideiglenes jelleggel külföldön végzi.

Munkaviszonyban általában a versenyszférában működő munkáltatók foglalkoztatják alkalmazottaikat, de például a közigazgatási szerveknél a köztisztviselőnek, ügykezelőnek nem minősülő személyek munkavégzésére is munkaviszony keretében kerülhet sor. A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szerveknél munkaviszonyban álló személyekre vonatkozó speciális szabályokat a Munka tv. XII. fejezete tartalmazza.

Emellett, a Munka tv. egyes rendelkezéseit más foglalkoztatási jogviszonyokban, például bedolgozói, hivatásos sportolói stb. is alkalmazni kell, mintegy kisegítő, szubszidiarius jelleggel. A vezető állású munkavállalóra vonatkozóan az Mt. Részben eltérő rendelkezéseket is megállapít. Az Mt. alkalmazásában vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője ill. helyettese valamint az, akit a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet ilyennek minősít.
A vezető állású munkavállaló tekintetében a törvény rendelkezéseit eltérésekkel kell alkalmazni. Így például a vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő (szabadság) igénybevételét – a munkaszerződésben foglaltak szerint – maga állapítja meg, de a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg.
A vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, tizenkét havi átlagkeresetével felel.
A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. A korlátozott felelősségi rendszer rendelkezéseitől eltérően, a vezető állású munkavállaló a vezetői tevékenység keretében, a munkáltatónak okozott kárért a polgári jog szabályai szerint felel.

Területi hatályra vonatkozó szabályok 2006. január 1-jétől módosultak:
A területi hatály kérdésében elsősorban a nemzetközi magánjog szabályai az irányadóak (azaz valamennyi olyan jogszabály és nemzetközi szerződés, amely nemzetközi magánjogi szabályokat tartalmaz).

A nemzetközi magánjogról szóló 1979. évi 13. tvr. határozza meg, hogy melyik állam jogát kell alkalmazni, ha munkajogi jogviszonyban külföldi személy, vagy jog szerepel és több állam joga lenne alkalmazható.

A munkaviszonyra azt a jogot kell alkalmazni, amelyet a felek a munkaszerződés megkötésekor vagy később választottak.
Jogválasztás hiányában a munkaviszonyra annak az államnak a joga irányadó, amelynek területén
- a munkavállaló a munkáját szokásosan végzi, (abban az esetben is, ha ideiglenes jelleggel egy másik államban végzi munkáját), vagy
- az a telephely található, amely a munkavállalót alkalmazza (amennyiben munkáját szokásosan nem ugyanazon állam területén végzi).

Jogválasztás hiányában sem alkalmazható a fenti szabály akkor, ha a körülményekből az állapítható meg, hogy a munkaviszony szorosabban kötődik egy másik államhoz. Ebben az esetben a munkaviszonyra e másik állam jogát kell alkalmazni.
A felek jogválasztása nem eredményezheti azoknak a munkavállalót védő, kötelező rendelkezéseknek a sérelmét, amelyet egyébként a jogválasztás hiányában alkalmazni kellene.

Személyi hatály: Ha a munkáltató külföldi állam, államhatalmi vagy államigazgatási szerv, továbbá Magyarországon diplomáciai képviselőként működő, vagy egyébként a magyar joghatóság alól mentes külföldi állampolgár, és a szerződő felek személyes joga azonos, a munkaviszonyra ezt a jogot kell alkalmazni.
A vízi vagy légi fuvarozó járművön szolgálatot teljesítő munkavállaló munkaviszonyát annak az államnak a joga szerint kell elbírálni, amelynek lobogója vagy más felségjelvénye alatt a jármű közlekedik; más fuvarozó (pl. közúti fuvarozó) munkavállalójának munkaviszonyára a fuvarozó személyes joga irányadó. A kinevezéssel vagy választással keletkező munkaviszonyra a kinevező hatóság, illetve a választó testület személyes jogát kell alkalmazni.
A személyi hatállyal kapcsolatban kérdésként merül fel, hogy külföldi állampolgár foglalkoztatása esetén, a munkajogi szabályokon túl, magyarországi munkavállalásuk engedélyezésére mely rendelkezések irányadóak. Ha a külföldi foglalkoztatásához engedély szükséges, akkor a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges szerződés (pl.

a külföldi állampolgárral kötendő munkaszerződés, vagy megbízási szerződés) csak a munkavállalási engedély beszerzését követően köthető meg. A 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelet meghatározza, mely munkavégzések esetén nincs szükség munkavállalási engedélyre, mikor kerülhet sor ún. könnyített, automatikus engedélyezési eljárásra, amikor a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül kerül sor az engedély kiadására, milyen feltételek teljesülése esetén lehet mezőgazdasági (növénytermesztés, állattenyésztés, halászat területén történő) munkavégzésre szezonális munkavállalási engedélyt adni. Az EU csatlakozásunkra tekintettel a 93/2004. (IV. 27.) Korm. rendelet határozza meg, hogy az EU tagállam állampolgárára, valamint annak hozzátartozójára, továbbá nemzetközi szerződés alapján az EU tagállamaival azonos megítélés alá eső állam állampolgárára és annak hozzátartozójára milyen engedélyezési eljárási szabályokat kell alkalmazni.
Az EU 2004 évi keleti bővítése során a nyugati államok tartottak attól, hogy az újonnan csatlakozó államokból hirtelen nagy tömegű munkaerő áramlik be országaikba. Ezért a csatlakozási tárgyalásokon megállapodás született a szabad munkavállalás fokozatos bevezetéséről. Ennek megfelelően a régi tagállamok legfeljebb hét évre korlátozhatták a magyar munkaerő szabad piacra jutását. Az úgynevezett '2+3+2 éves' átmeneti időszakot szabályozó megállapodás szerint a csatlakozást követő első két évben a tagállamok továbbra is saját nemzeti joguk rendelkezéseit alkalmazzák, ezt követően bizonyos feltételek esetén további 3+2 évre meghosszabbíthatták a korlátozásokat.
2011. május elsején jár le, a 2004-ben az Európai Unióhoz csatlakozott országok állampolgárainak szabad munkavállalására érvényben lévő korlátozások határideje, ezzel az osztrák munkaerőpiac is teljes mértékben megnyílik 8 kelet-európai uniós tagország állampolgárai előtt. Május elsejétől a nyolc ország állampolgárai gyakorlatilag, anélkül vállalhatnak majd munkát Ausztriában, hogy ott előzetes bejelentési és engedélyezési kötelezettség terhelné őket. Az osztrák minimálbér- és munkaügyi szabályozásokat azonban be kell tartania a külföldi munkavállalók esetében is az osztrák cégeknek.

Időbeli hatály: a Munka tv. szabályainak alkalmazása során ügyelni kell arra is, hogy azok mikor léptek hatályba. A módosító rendelkezések pontosan tartalmazzák, hogy az új szabályokat mely időponttól kell alkalmazni, illetve, hogy a hatályba lépést követően létesített jogviszonyok, vagy a hatályba lépést követően megkezdett munkavégzések, vagy a már a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyok esetében.
A versenyszférában történő munkavégzést szabályozó Munka törvénnyel egy időben, 1992. július 1-jén lépett hatályba a közszférában foglalkoztatottakra vonatkozó két törvény, a Ktv. és a Kjt. A közszolgálati köztisztviselői, valamint a közalkalmazotti jogviszonyt szabályozó törvények eltérő rendelkezéseket tartalmaznak például a jogviszony létesítésére, megszüntetésére, az összeférhetetlenségre, az illetményre, a külön juttatásokra, fegyelmi eljárásra, a vezetői megbízásokra vonatkozóan, de a Munka tv. meghatározott rendelkezéseit e jogviszonyok esetében is alkalmazni kell. A foglalkoztatási jogviszony megválasztásakor ügyelni kell arra, hogy a jogviszony jellegét nem az ellátandó munkakör, hanem a munkáltató jellege határozza meg.

Nem tartozik a Kjt. hatálya alá két kivételnek számító foglalkoztatási forma: a közhasznú munkavégzés, valamint a közmunkaprogram keretében történő foglalkoztatás.

A helyi önkormányzati feladatok ellátására például mindkét módon szervezhetők munkák, de e foglalkoztatások céljuk és jellegük, valamint a kapcsolódó támogatások miatt nem a Kjt., hanem a Munka tv. hatálya alá tartoznak. A Ktv. szervi hatálya alá tartozó közigazgatási szerveknél foglalkoztatott ún. fizikai munkakörben alkalmazottak (pl. gépkocsivezető, kézbesítő) is kivételnek számítanak, mivel jogviszonyukra nem a Ktv. előírásait, hanem a Munka tv.-t kell alkalmazni. A Kjt. és a Ktv. nem tartalmazza teljeskörűen az adott jogviszonyra vonatkozó szabályok összességét, hanem a közalkalmazotti jogviszony

tekintetében a Munka tv. ún. háttér jogszabálynak minősül. Rendelkezéseit ugyanis a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni, azaz a Kjt. előírja, hogy a Munka tv. mely szakasza nem alkalmazható. A Ktv. előírja, hogy a Munka tv. szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha e törvény kifejezetten elrendeli, azaz a Ktv. 71. §-a felsorolja, hogy a Munka tv. mely szabályát kell figyelembe venni. Általános jogelv szinte minden jogágban a felek együttműködési kötelezettsége. A munkaviszony alanyainak egymás érdekeit figyelembe vevő együttműködése feltételezi, hogy egyikük sem tanúsít olyan magatartást harmadik személyekkel kapcsolatban, amely a másik alapvető érdekeit sértené.

- A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tényt, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben, vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra azonban felhasználhatók;
- A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkaviszony megszűnését követően ez a kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti.

Az Mt. tiltja a munkavállalók közötti indokolatlan különbségtételt. A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, anyaságuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselethez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, részmunkaidős foglalkoztatásuk, munkaviszonyuk határozott időtartama, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt. Közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító feltétel, rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.
A hátrányos megkülönböztetés tilalma a nyugdíjas munkavállalókat is védi. A munkaviszonyban álló nyugdíjas jogosult mindazokra a járandóságokra, amelyek azonos feltételek mellett a nem nyugdíjas munkavállalót megilletik. Munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkavállalók meghatározott körére (pl. a foglalkoztatási baleset vagy megbetegedés miatt megrokkant és erre tekintettel munkaviszonyát megszüntetett munkavállaló, ha később munkaképessé vált) azonos feltételek esetén előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő

A munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokat – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező.

Hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedés csak írásbeli, indokolt határozatban szabható ki, amely tartalmazza a jogorvoslat lehetőségéről való tájékoztatást is.
A munkáltató írásbeli intézkedését köteles megindokolni, ha az ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet. Ebben az esetben a jogorvoslat módjáról és határidejéről a munkavállalót ki kell oktatni. A munkavállaló szempontjából ezek a rendelkezések garanciális jelentőségűek, mert ez által számon kérheti a munkáltatótól döntésének okát, bármilyen, a személyét érintő intézkedésnél.

Az írásbeli nyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt az érdekeltnek vagy az átvételre jogosult személynek adják át. A közlés akkor is hatályos, ha az átvételt az érdekelt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza; erről jegyzőkönyvet kell felvenni.

A jog csak az olyan megállapodásokhoz fűzhet joghatályt, amely egyrészt megfelel a felek akaratának, szándékának, másrészt jogszabállyal nem ellentétes. A munkaügyi nyilatkozatok területén – hasonlóan a polgári joghoz- is előfordulhat érvénytelenség. A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.
A megállapodás (a munkaszerződés, illetve a munkáltató és a munkavállaló között létrejött munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb megállapodás) megtámadható, ha a fél annak megkötésekor lényeges tényben vagy körülményben tévedett, feltéve, ha tévedését a másik fél okozta, vagy azt felismerhette, illetőleg, ha mindkét fél ugyanabban a téves feltevésben volt. Megtámadható a nyilatkozat akkor is, ha annak megtételére a felet jogellenes fenyegetéssel vették rá. Ha a munkáltató a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát például azzal a célzattal változtatja meg határozott idejűvé, hogy ez által mentesüljön az általa egyébként elhatározott felmondással kapcsolatos anyagi kötelezettségei alól, a munkaszerződésnek ez a módosítása érvénytelen.
Nem tekinthető viszont jogellenesnek egy „fenyegetés" például akkor, ha a munkáltató a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés miatt közös megegyezéssel kezdeményezi a jogviszonyt megszüntetni, és ezen ajánlat visszautasítása esetére jogszerű eljárás (pl. rendkívüli felmondás) megindítását helyezi kilátásba.

A megtámadásra aránylag rövid időt, az okot adó cselekmény felismerésétől, megszűnésétől számított 30 napot biztosít a jogalkotó.

A határidő elévülési jellegű, megszakítja pl. az érdekelt felszólítása, az igény elismerése. Ha a jogosult az igényét menthető okból nem tudja érvényesíteni, az elévülési határidő az akadály megszűnésekor kezdődik, hat hónap elteltével azonban nem terjeszthető elő. A megállapodás megtámadására alaki kötöttséget ír elő a törvény, ugyanis azt kötelező írásban megtenni. A további eljárásra, a munkaügyi jogvitára vonatkozó szabályok az irányadóak.

Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.
A megállapodás semmissége miatti érvénytelenségre bármilyen időtartamon belül lehet hivatkozni. A semmisség jogorvoslása mindkét felet terheli, melynek során viszonylag rövid időn belül, a közérdek sérelme nélkül kell eljárniuk.
Ha a munkaviszony alanyának valamely nyilatkozata, intézkedése (például rendes felmondása) ütközik jogszabályba, akkor a jogellenesség megállapítása érdekében a munkavállalónak kell jogvitát kezdeményeznie.

A munkaviszonnyal kapcsolatos igény főszabályként három év alatt évül el A polgári jogban az általános elévülési idő öt év..

- A Munka tv. azonban meghatározott esetekben ettől eltérő elévülési határidőket is tartalmaz (pl. az érvénytelen megállapodás megtámadására rendelkezésre álló objektív határidő 6 hónap vagy a rendkívüli felmondás jogának gyakorlására az objektív határidő egy év).
- A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év alatt évül el.

- Ha a fenti károkozás esetén a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, akkor az ennek megfelelő időtartam alatt évül el.

Az igény elévülése az esedékessé válástól kezdődik. Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

Említést érdemel, hogy 2007. április 1-jétől léptek hatályba a szabadság kiadásával kapcsolatos új rendelkezések, amelyet az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvény vezetett be. Ezek között a munkavállalók tájékoztatása érdekében külön is kimondásra került, hogy a szabadság kiadására vonatkozó igény a munkaviszony - adott munkáltatónál történő - fennállása alatt nem évül el (függetlenül attól, hogy hány évig dolgozik a munkavállaló ugyanannál a munkáltatónál). A szabadság megváltására a munkaviszony megszüntetése esetén kerülhet sor, a megváltásra vonatkozó munkavállalói igény elévülésének kezdete a törvény értelmében a munkaviszony megszűnésének napja. Tehát a munkaviszony megszűnésének napjától számított 3 éven belül igényelheti a munkavállaló a ki nem adott szabadság megváltását.

5) A munkaviszony

A munkaviszony szükségszerűen kétalanyú jogviszony, alanyai a munkáltató és a munkavállaló.
A munkavállalót az egyéb hasonló jellegű jogviszony alanyától megkülönbözteti, hogy nem saját kockázatára, hanem munkaszerződése alapján – a munkáltató utasításai szerint – végez munkát térben és időben meghatározott helyen.
A munkaviszony olyan foglalkoztatási jogviszony, amely meghatározott munka, feladat tevékenység elvégzésére jön létre, a munkát biztosító munkaadó és a munkát ellátó munkavállaló között. A munkaviszonyban a felek közötti függőségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasítási joga jellemzi. Ebbe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése, a más munkahelyre történő beosztás joga, az átirányítás, kirendelés, kiküldetés elrendelése, a munkaeszközzel, védőfelszereléssel való ellátás kötelezettsége, a munkakör, munka feladat meghatározása, legalább a minimálbér fizetés teljesítése stb. A munkavállaló a rábízott munkát köteles személyesen elvégezni, más személyt annak ellátásába maga helyett nem vehet igénybe.
Munkáltató az lehet, aki jogképes. Munkáltató jogalanyiságának egyedüli kritériuma a jogképesség. A Ptk. alapján jogképes az, akinek jogai és kötelességei lehetnek: ilyen az ember, az állam, a jogi személy, a jogi személyiséggel nem rendelkező egyéb szervezet (mely munkaviszony alanya lehet).
A Munka tv. már nem a tankötelezettség teljesítéséhez köti a munkaviszony létesítésének feltételét, hanem életkorhoz, azaz egyértelműen meghatározza, hogy munkavállaló csak az lehet, aki a 16. életévét betöltötte.
Az általános szabály alól kivételt képez az általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló, aki az iskolai szünet alatt munkaviszonyt már akkor is létesíthet, ha a 15. életévét betöltötte. A 16 éven aluli fiatalkorú munkaviszonyának létesítéséhez a munkáltatónak be kell szereznie a törvényes képviselő (pl. szülő, vagy gyám, vagy gondnok, vagy nevelőintézet vezetője) hozzájárulását is. A munkáltatónak egy írásbeli nyilatkozatot kell kérni a szülőtől, amiben kijelenti, hogy a munkaviszony létesítéséhez hozzájárul. Ezt a munkaviszony létesítésével kapcsolatos egyéb dokumentumokkal együtt javasolt megőrizni, hisz a munkaügyi ellenőrzés során ez is vizsgálható.

Korlátozottan cselekvőképes személy (a 16 és 18 életév közötti fiatalkorú is) törvényes

képviselőjének hozzájárulása nélkül is létesíthet munkaviszonyt.

Tanköteles fiatal munkavállalók foglalkoztatására gyakran van igény művészeti, sport, modell, vagy hirdetési tevékenység során, ezért lehetőség van arra, hogy a 16. életévét még be nem töltött fiatal - ilyen tevékenységi körökben - az életkori határok figyelembe vétele nélkül foglalkoztatható legyen. Alkalmazásuk korlátja, hogy ehhez előzetesen be kell szerezni a gyámhatóság engedélyét is.

A modern alkotmányos államok előbb fokozatosan felszámolták azokat a nyílt megkülönböztetésen alapuló jogi korlátokat, amelyek a nőket sújtották,
Napjainkban egyre inkább általánossá vált a nők javára szóló pozitív diszkrimináció, azaz olyan kedvezmények biztosítása, amelyek azt szolgálják, hogy a nők alkati sajátosságaira visszavezethető hátrányok csökkenjenek: kedvezmények a munkaviszonyban, a munkaidőben, sőt eltiltásuk a számukra ártalmas munkakörök betöltésétől, az anyasághoz kapcsolódó támogatások stb. Olyan intézkedések fokozatos bevezetésére került tehát sor, amelyek a nők esélyegyenlőségét hivatottak biztosítani a társadalomban.
A magyar jog is rögzíti, hogy nőt és fiatalkorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatalkorú nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.
Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az esélyegyenlőség megsértése miatt indítható eljárások körét.
A tv. szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti: a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás.
A tv. hatálya kiterjed nemcsak a munkaviszonyra, egyéb szolgálati jogviszonyokra, hanem - többek között - a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokra (pl. vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszonyra, bedolgozói munkaviszonyra stb.) is.
A törvény nevesíti, hogy különösen mely esetekben kell ügyelni **a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartására.** A munkáltatónak ennek kapcsán figyelembe kell vennie az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) és az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet előírásait is.
A gyakorlatban a tiltott diszkrimináció elsősorban a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a jogviszony létesítésében és megszüntetésében, a munkabér megállapításában stb. merülhet fel.
Előfordulnak olyan speciális helyzetek, amikor indokolt, hogy a munkáltató különbséget tegyen helyzetük, tulajdonságuk, jellemzőjük alapján a munkavállalók között, ezért az Esély törvény szerint:
Nem minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének, ha az

- a munka jellege vagy természete alapján indokolt,
- az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított
- arányos megkülönböztetés.

Nem hátrányos megkülönböztetés, például, ha egy női ruhákat reklámozó céghez csak fiatal lányokat vesznek fel fotómodellnek. Ezekben az esetekben a munkáltató intézkedése

jogszerű, mert logikus érvek szólnak amellett, hogy férfit vagy nőt vegyen fel. Ez a szabályozás összhangban van az Mt. és az európai közösségi jog előírásaival is.
A törvény lehetővé teszi azt is, ha vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés történik a foglalkoztatás során. Ez a rendelkezés teszi lehetővé, hogy egy egyházi oktatási intézmény bizonyos álláshelyek betöltésénél előnyben részesítheti az adott felekezethez tartozó személyt, amennyiben az állás betöltéséhez indokolt és valós az erre vonatkozó igény. Egy ilyen intézmény esetében tehát egy hittantanár alkalmazásakor el lehet tekinteni az egyenlő bánásmód követelményének betartásától, ha csak meghatározott vallású személyt alkalmaznak, de egy portás esetén ez nem indokolt.
Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogsértővel szemben pl. munkaügyi per, munkaügyi ellenőrzési eljárás kezdeményezhető. Az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania, hogy a jogsértéskor rendelkezett azzal a tulajdonsággal (pl. azzal a fogyatékossággal), amely miatt hátrány érte. Ennek bizonyítása esetén a másik felet (munkáltatót) terheli annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód követelményét betartotta vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles azt megtartani. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi és jogsértés megállapítása esetén különféle intézkedéseket hozhat: például elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását, a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja, ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedő bírságot szabhat ki.

A munkaviszony kezdete a munkába lépés napja. A munkába lépés napját a felek a munkaszerződésben határozzák meg. Erre vonatkozó megállapodás hiányában a munkaszerződés megkötését követő munkanapon kell a munkavállalót munkába állítani.

A munkaviszony időtartama eltérő megállapodás hiányában határozatlan idő.
Munkaszerződés létesíthető határozott időtartamra is. A határozott időtartam megállapítása történhet naptárilag, de megengedett az elvégzendő munka megjelölése is az időtartam meghatározására. Ennek időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – az öt évet nem haladhatja meg.
A határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé alakul, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony azonban ilyen esetben csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.
A munkáltató és a munkavállaló egyaránt igényt tarthat arra, hogy lehetősége nyíljon a másik fél, valamint a munkavégzéssel kapcsolatos körülmények megismerésére. A munkaszerződésben emiatt, a munkaviszony létesítésekor **próbaidő** is kiköthető. A próbaidő tartama harminc nap, de kollektív szerződés, illetve a felek ennél rövidebb vagy hosszabb, de legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt is megállapíthatnak. A próbaidő meghosszabbítása tilos (még a dogozó betegállományba kerülése esetén is), ettől érvényesen eltérni nem lehet. A próbaidő legfontosabb jogkövetkezménye, hogy a munkaviszonyt a próbaidő tartama alatt a munkavállaló és a munkáltató egyaránt megszüntetheti azonnali hatállyal.
A munkaviszony fogalmát a törvény nem definiálja, de a munkaviszonyra jellemző sajátosságokat a Munka tv. rendelkezései tartalmazzák.
A gyakorlatban számos problémát vethet fel egy megbízási szerződés elnevezésű megállapodás elhatárolása egy munkaszerződéstől, különösen mert a "hatékonyabb

gazdálkodás" (járulékok elkerülése céljából) elterjedt a munkaviszonyok "átváltása" megbízási, vállalkozási jogviszonyokká.

A felek között létrejött szerződést azonban mindig tartalmuk szerint kell elbírálni.

Gyakran nagyon nehéz eldönteni, hogy az adott tevékenységet milyen jogviszonyban célszerű, illetve lehet ellátni, másrészt a már létrejött foglalkoztatásra irányuló jogviszony ténylegesen munkaviszonynak, vagy például a polgári jog körébe tartozó megbízási, illetve vállalkozási jogviszonynak minősül-e.

A jogviszonyok elhatárolásához nyújt segítséget a 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv, amelyben meghatározásra kerültek azok az adott szerződéstípusra jellemző feltételrendszerek, amelyek alapján a jogviszonyokat minősíteni lehet.

Az irányelv részletezi a figyelembe veendő jogszabályi rendelkezéseket, a szerződéstípus megválaszthatóságának általános kérdéseit, az eljáró hatóságok ellenőrzési feladatait, a munkaviszonyt meghatározó elsődleges és másodlagos minősítő jegyeket. Az irányelvben meghatározott szempontok elemzését mindig a munkavégzésre irányuló konkrét tevékenység vonatkozásában, egyedi jelleggel kell elvégezni, a jogviszony tényleges tartalmi elemeinek átfogó vizsgálatával.

A megbízási és a vállalkozási jogviszonyt meghatározó elsődleges és másodlagos minősítő jegyek:

Az elsődleges minősítő jegyek általában már önmagukban is alátámasztják az adott jogviszony fennállását, a másodlagos jegyeket azonban csak az elsődleges minősítő jegyekkel együtt lehet értékelni.

A munkaviszonyt meghatározó elsődleges minősítő jegyek:

- a tevékenység jellege, a munkakörként történő feladat-meghatározás, az elvégzendő feladat közvetlenül és konkrétan kerül meghatározásra, folyamatosan, ismétlődően jelentkezik, jellemző rá a rendszeresség, a munkát végző egyoldalúan kötelezhető a feladatok ellátásra;
- a személyes munkavégzési kötelezettség;
- a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, a munkavállaló rendelkezésre állása, adott helyen időben munkára képes állapotban megjelenni;
- alá-fölérendeltségi viszony, jellemző a hierarchikus kapcsolat, a munkavállaló feladatát munkaszervezeti egységbe tagozódva, beosztottként látja el, vagy maga gyakorol munkáltatói jogkört; a munkáltató egyoldalúan utasíthatja;

A munkaviszonyt meghatározó másodlagos minősítő jegyek:

- a munkáltató irányítási, utasításadási és ellenőrzési joga a munkavégzés minden fázisára, a részletekre is kiterjed; folyamatos az egyeztetés és ellenőrzés;
- a munkavégzés időtartamát, a munkaidő beosztását a munkáltató határozza meg, (kivéve például, amikor a munkavállaló kötetlen munkaidőben dolgozik, vagy a távmunkavégzés, amikor a munkavállaló maga határozhatja meg a munkaideje beosztását);
- a munkavégzés helyének meghatározása; általában a munkáltató székhelyén, telephelyén kell a munkát elvégezni;
- az elvégzett munka díjazása rendszeresen, általában havonta esedékes;
- a munkavégzés a munkáltató által rendelkezésre bocsátott eszközökkel, erőforrásokkal, nyersanyagokkal történik, és nem a munkavállaló saját eszközeivel;
- a biztonságot, egészséget nem veszélyeztető munkakörülményeket a munkáltatónak kell biztosítania;

A megbízási és a vállalkozási szerződés jellemzői:

A megbízási, és a vállalkozási szerződést meghatározó elsődleges minősítő jegyek:
- a megbízás általában egy konkrét munkára, megrendelésre szól, eseti jellegű, rendszertelenül jelentkező; a szerződés a meghatározó, a felek attól csak közös megegyezéssel térhetnek el;
- nem feltétel a személyes közreműködés, a megbízott, a vállalkozó helyettest, alvállalkozót vehet igénybe, de emellett adott ügy ellátása során kiköthető, hogy azt egy meghatározott személy lássa el;
- nem a rendelkezésre állás, hanem a szerződés szerinti szolgáltatás biztosítása, a munkával elérhető eredmény létrehozása a döntő;
- jellemző a mellérendeltségi viszony;
A megbízási és a vállalkozási szerződést meghatározó másodlagos minősítő jegyek:
- az irányítási, utasítási, ellenőrzési jog nem terjed ki minden részletre, csak az ügy ellátására, a szolgáltatás nyújtására, az ellenőrzés esetenkénti;
- munkaidő nincs meghatározva, csak a megbízás teljesítésének határideje (esetleg teljesítési részhatáridő); a feladat-ellátáshoz szükséges időt a megbízott, a vállalkozó maga szervezi és határozza meg; tartós megbízás esetén is a megbízott maga határozza meg az elvégzendő feladatra szánt időt;
- a megbízott, illetve a vállalkozó a feladat elvégzésének, teljesítésének helyéről általában maga dönt;
- a díjfizetésre az elvégzett feladat teljesítését követően kerül sor, jellemzően egyszeri díjként kerül kifizetésre; tartós megbízás esetén azonban a díjazás rendszeres is lehet;
- a megbízott, a vállalkozó saját eszközeit veszi igénybe a tevékenység ellátásához, ezek költségét a megbízási, vállalkozási díj magában foglalja;
- a megbízott, a vállalkozó felelősségi körébe tartozik a biztonságos munkavégzés körülményeinek megteremtése;
- a megbízási, vállalkozási szerződésnek nem érvényességi kelléke annak írásba foglalása (de természetesen a jogbiztonság szempontjából érdemes írásba foglalni).
A Ptk. szerint a **megbízási jogviszony** alapján a megbízott kötelezettséget vállal arra, hogy a megbízó által rábízott ügyet ellátja, ennek érdekében fejti ki tevékenységét. A megbízási szerződés jellege szerint gondossági kötelem. A megbízást a megbízó utasításai szerint és érdekének megfelelően kell teljesíteni.
A vállalkozási jogviszony keretében a vállalt tevékenységgel elérhető, a szerződésben meghatározott eredmény létrehozása, valamely dolog tervezése, elkészítése, javítása, átalakítása a döntő, mellyel szemben a megrendelő kötelezettsége a díjfizetésben és a szolgáltatás átvételében áll. A vállalkozási szerződés eredménykötelem.

Ha egy megbízási szerződés elnevezésű megállapodásból kitűnik, hogy az valójában munkaszerződés vagy a fennálló jogviszony tartalmából arra lehet következtetni, hogy a megbízási szerződés más szerződést leplez. Ilyen esetben a megbízási szerződés színlelt szerződésnek minősül és ezáltal semmis. A megkötött szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni, azaz munkaszerződésnek minősül.
A szerződési szabadság mellett a munkaügyi ellenőrzések során az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi szervei jogosultak arra, hogy az ellenőrzés megkezdésekor fennálló, munkavégzésre irányuló szerződéses jogviszonyokat a megállapított körülmények alapján minősítsék.
Az adóhatósági ellenőrök nem minősíthetik át a munkavégzés alapjául szolgáló szerződéseket, de ha a polgári jog alapján megkötött szerződések (megbízási szerződés, vállalkozási szerződés) szerinti foglalkoztatás a munkajog tartalmi elemeit tükrözi, akkor az adó- és járulékkövetkezmények tekintetében a munkaviszony esetében alkalmazandó szabályok szerint járnak el. Egyes tevékenységek esetében maga a törvény rögzíti, hogy azok kizárólag milyen jogviszonyban láthatók el: pl. a közigazgatási szerv közhatalmi, irányítási,

ellenőrzési és felügyeleti hatáskörével közvetlenül összefüggő munka csak közszolgálati jogviszonyban látható el, vagy a hivatásos sportoló a sportvállalkozással kötött munkaszerződés alapján fejtheti ki tevékenységét.

6) A felek megállapodása (munkaszerződés):

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, így akár az egynapos, illetve bármilyen rövid időtartamra szóló munkavégzésre vonatkozó munkaszerződést írásba kell foglalni.
(Kivételt képez ez alól az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatás).

Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

A munkáltató egyoldalú jogi aktusával, - azaz pl. kinevezéssel, választással is létesülhet munkaviszony, melynek érvényességi kelléke a munkavállaló elfogadó nyilatkozata, aláírása.
Ha a munkaszerződés létesítése hatósági engedélyhez kötött, akkor a munkaszerződést csak az engedély beszerzését követően lehet megkötni. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkáltatónak kell gondoskodni.
A kollektív szerződés, mint munkaviszonyra vonatkozó szabály, normatív jellegénél fogva befolyásolja a munkaszerződést. A munkaszerződés kollektív szerződéssel ellentétben főszabályként nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A munkaszerződésben kötelezően meg kell határozni (szükségképpeni elemek):
a) a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait (felek nevét stb.)
b) a munkavállaló személyi alapbérét,
c) a munkakört,
d) a munkavégzés helyét.

Lényeges, hogy a munkáltató közölje (akár írásban, vagy akár szóban) a munkavállalóval, hogy ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, illetéktelen személytől származó utasítás ugyanis érvénytelen. Kivétel ez alól, ha a munkavállaló a körülményekből alapos okkal következtethetett az illető személy jogosultságára. A munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult vezető (vezetői szint) változhat a munkaviszony fennállása alatt, ezért erről is tájékoztatni kell a munkavállalót.
Természetesen a kötelező elemeken túlmenően a munkáltató és a munkavállaló bármilyen más kérdésben (pl. próbaidő kikötése, bérpótlékok, túlóraátalány, munkavégzés kezdete ill. vége, felmondási, felmentési idő, többlet-végkielégítés) is megállapodhat a munkaszerződés megkötésekor. Kollektív szerződés hiányában ugyanis a munkaszerződésben jelenhetnek meg a felek szándékát tükröző speciális szabályok.
A munkaszerződés jogszabállyal, illetve kollektív szerződéssel ellentétben nem állhat, kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

a) a felek nevét és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait

A felek neve alatt értjük egyrészt a munkáltató pontos nevét, megnevezését, melynek a cégnyilvántartásban, illetve egyéb hatósági nyilvántartásban szereplő név felel meg, másrészt a munkavállaló nevét. A Munka tv. a lényeges adatok körét nem nevesíti, de ezeknek tekinthető a felek azonosítására alkalmas adatok, pl. a munkáltató székhelye, a nyilvántartásba vevő cégbíróság megnevezése, cégjegyzékszáma, illetve a munkáltató egyéb nyilvántartási száma, vagy a munkavállaló esetén személyi adatai, adószáma, TAJ száma, lakhelye stb.
A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

b) a munkavállaló személyi alapbérét

A munkaszerződés megkötése során különösen ügyelni kell az alábbiakra:
A személyi alapbért időbérként kell meghatározni, - órabér, napibér, havibér -, melynek összege teljes munkaidő esetén a minimálbérnél (2007. évben: 65 500 Ft), garantált bérminimumnál kevesebb nem lehet.
Az alapbér összegszerűsége mellett rögzíteni szükséges, milyen időtartamú munkavégzés kötődik hozzá; a személyi alapbérben teljesítménybérezés esetén is meg kell állapodni, de ha a teljesítmény követelmény teljesítése nemcsak a munkavállalón múlik, akkor garantált bér megállapítása is kötelező.

c) a munkakört

A munkakör azokat a tevékenységeket foglalja magában, amelyeket a munkavállaló végezni köteles.
A konkrét munkakör megjelölése kötelező, amit köteles a munkavállaló elvégezni, mert például ennek ismeretében lehet vizsgálni a szakmai, egészségügyi alkalmasságot; 2006. január 1-jétől hatályos új rendelkezés szerint a munkáltató a munkaköri feladatokról és a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről a munkaszerződés megkötésekor, de legkésőbb az ezt követő 30 napon belül köteles a munkavállalót tájékoztatni. A munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettség ismerete abból a szempontból is fontos, mert a garantált bérminimumot ennek függvényében kell a munkavállalónak biztosítani. A munkaügyi ellenőrök is a munkakör és az iskolai végzettség pontos ismeretében tudják a munkabérre vonatkozó szabályok betartását ellenőrizni.
Nem minősül munkaszerződés-módosításnak, ha a munkavállaló - a munkáltató működésével összefüggő okból, ideiglenesen - a munkáltató utasítása alapján, eredeti munkaköre helyett, vagy eredeti munkaköre mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el (átirányítás).
Az átirányítás a munkavállalóra nézve - különösen beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára vagy egyéb körülményeire tekintettel - aránytalan sérelemmel nem járhat.
Az átirányítás várható időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az átirányítás alapján történő munkavégzés időtartama - kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában - nem haladhatja meg naptári évenként a negyvennégy munkanapot.
Egészségügyi megfontolásból, a munkavállaló munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján kötelező a munkavállalót egészségi állapotának megfelelő munkakörben foglalkoztatni.
Előfordulhat, hogy a munkavállaló indokolatlanul, rendeltetésellenes joggyakorlást megvalósítva, a felajánlott munkakör-módosuláshoz nem járul hozzá. Tekintettel arra, hogy a

munkáltató korábbi munkakörében egészségi állapota miatt viszont nem foglalkoztathatja, munkavégzés hiányában őt munkabér nem illeti meg. Vita esetén a munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezések az irányadók.
A minőségi cserével indokolt rendes felmondás esetén nem a munkakör ellátásához szükségszerű képzettség, képesség meglétét kell vizsgálni. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét a meglévő képzettsége birtokában, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének. [Mt. 89. § (2)-(3) bek.]. (EBH1999. 45.)
Ha az átszervezés során a felmondással érintett munkavállalóhoz hasonló munkakörű munkavállalót alkalmaztak, a bíróságnak különös gonddal kell vizsgálnia a felmondás indokának valóságát. A munkakör megszűnésével és az új munkakör létesítésével járó átszervezés esetén nem az a döntő, hogy a munkavállaló munkaköre megnevezésének megfelelő munkakör megszűnt-e, hanem azt is vizsgálni kell, hogy az új munkakör nem felel-e meg a munkavállaló korábbi munkakörének [Mt. 89. § (2) bek.]. BH2001. 38.
A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör-átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

d) a munkavégzés helyét

A munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy állandó, vagy változó munkahelyre került-e a munkavállaló felvételre; értelemszerű megjelölést kell használni, pl. székhely, telephely címe, közigazgatási terület konkrét megnevezése, az ország meghatározása, ha a munkavállalót tartósan külföldön szándékoznak foglalkoztatni.
Állandó munkahely esetén a munkavégzés helyének meghatározása nem jelent problémát. Kérdéses lehet ennek megjelölése akkor, ha a munkavégzés a munka természetéből eredően a munkáltató telephelyén kívül történik (például ilyen munka lehet a gépkocsivezetés, a javítási, szerelési munkák ellátása, építőipari munkák stb.). Ez esetben állandó munkavégzési helyként a munkáltató azon telephelyét kell megnevezni, ahonnan a munkavállaló a munkavégzéshez az utasítást kapja. Távmunkavégzés esetén is irányadó e szabály, tehát munkavégzési helyként azt a munkahelyet kell megjelölni, ahonnan az utasítást kapja.
Változó munkahely esetén a munkavégzés helye az, ahova a munkavállalót munkavégzésre beosztották.
A változó munkahely fogalma a munkáltató különböző telephelyeire történő beosztás lehetőségét jelenti, azaz a tényleges munkavégzés konkrét helye mégis jól behatárolható (például a munkáltatónak több boltja vagy termelőegysége van, és a pénztáros, vagy a műszerészt meghatározott időszakonként mást telephelyen történő munkavégzésre osztja be).
A változó munkahelyre alkalmazott munkavállaló átirányítását nem vitathatja
Változó munkahelyben történő megállapodás esetén a munkáltatót mindössze annyi kötelezettség terheli, hogy az első munkavégzési helyről tájékoztassa a munkavállalót.
A munkavégzés helyének megváltozását eredményezi, ha a munkáltató új székhelyre vagy telephelyre költözik, amely esetben látszólag objektív körülmények miatt kerül sor a munkavégzés helyének megváltozására. Ebben az esetben a munkaszerződést csak akkor kell módosítani, ha a törvényben meghatározott mértékben nő a munkába menet időtartama vagy ha a változás a munkavállaló személyes körülményeire aránytalan, vagy jelentős sérelemmel járna. Ha a munkavállaló nem járul hozzá a munkaszerződés módosításához - mivel a munkáltató nem tehet mást - a rendes felmondás szabályai szerint kénytelen megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát.

Figyelmet érdemlő új rendelkezés, hogy amennyiben a munkaszerződés módosítására kerül sor, akkor a munkahely megváltozása miatti utazási többletköltségek tárgyában is meg kell egyeznie a munkavállalónak és a munkáltatónak, függetlenül esetleg attól, hogy a munkaszerződés módosítását nem az utazási többletköltségek aránytalan emelkedése alapozta meg.

A munkaviszony olyan foglalkoztatási jogviszony, amely meghatározott munka, feladat tevékenység elvégzésére jön létre, a munkát biztosító munkaadó és a munkát ellátó munkavállaló között. A munkaviszonyban a felek közötti függőségi viszonyt a munkáltató széleskörű utasítási joga jellemzi. Ebbe beletartozik például a munkaidő meghatározása, a munkavégzés helyének kijelölése, a más munkahelyre történő beosztás joga, az átirányítás, kirendelés, kiküldetés elrendelése, a munkaeszközzel, védőfelszereléssel való ellátás kötelezettsége, a munkakör, munka feladat meghatározása, legalább a minimálbér fizetés teljesítése stb. A munkavállaló a rábízott munkát köteles személyesen elvégezni, más személyt annak ellátásába maga helyett nem vehet igénybe.
A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg **a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót:**

a) az irányadó munkarendről,
b) a munkabér egyéb elemeiről,
c) a bérfizetés napjáról,
d) a munkába lépés napjáról,
e) a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
h) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

A munkáltatói tájékoztatási kötelezettség garanciális szereppel bír a munkavállalói jogok érvényesítése terén.
Ezen túlmenően a törvény azt is előírja, hogy a munkáltató a munkavállalót tájékozatni köteles a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről. Ez összefügg a minimálbér megállapításának új szabályaival, a közép- illetve felsőfokú végzettséget igénylő munkakörökben érvényesülő bérminimum megállapítása érdekében.
A munkáltató ezt a tájékoztatást legkésőbb a munkaszerződés megkötésétől számított harminc napon belül írásban is köteles a munkavállaló részére átadni.
Nem kell alkalmazni a tájékoztatásra vonatkozó kötelező szabályokat akkor, ha alkalmi munkavállalói könyvvel történik a foglalkoztatás. Ennek lényege, hogy nem szükséges a munkáltatónak és a munkavállalónak a Munka tv. szerinti munkaszerződést megkötnie, hanem a törvényben meghatározott rövid időtartamú foglalkoztatások esetén elegendő az alkalmi munkavállalói könyv megfelelő kitöltése és aláírása, illetve a napi munkavégzéshez és bérfizetéshez kötődő közteherjegyek beragasztása és érvényesítése.

Külföldön történő munkavégzés esetén a munkavállalót írásban tájékoztatni kell továbbá:

- a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról,
- a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,
- a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá
- a hazatérésre irányadó szabályokról.

kiküldetés

A kiküldetés során a munkáltató a szokásos munkavégzési helyén kívüli munkavégzésre kötelezheti munkavállalóját akkor, ha ezt gazdasági érdekei indokolják, és ennek időtartama csak ideiglenes.

A kiküldetés jellemzője, hogy a munkavégzés a szokásos munkavégzési helyen kívül valósul meg. Nem keverendő ez össze az olyan munkákkal, ahol a munka természetéből eredendően egyébként is a szokásos telephelyen kívül történik a munkavégzés (pl. gázszerelő, vagy tetőfedő munkája).
A kiküldetés elrendelésének további feltétele, hogy a munkavállaló a kiküldetés időtartama alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján lássa el feladatát.
A kiküldetés, ideiglenes jellege miatt nem igényli a munkaszerződés módosítását, tehát a munkáltató utasítással, a munkavállaló hozzájárulása nélkül is rendelheti, akár írásban, akár szóban. Ha a munkavégzés időtartama mégsem átmeneti, hanem tartós, akkor jogellenes a kirendelésre vonatkozó munkáltatói utasítás.
A munkáltató a kiküldetésre vonatkozó utasítási jogával azonban nem élhet korlátlanul:
- Egyrészt a személyi kört érintően. Fokozott védelemben részesíti a gyermeket váró, illetve kisgyermeket nevelő nőket, a gyermekét egyedül nevelő férfit.
- Másrészt a kiküldetés időtartamát illetően. Így a kiküldetés maximális időtartama éves szinten nem haladhatja meg a 44 munkanapot, melyet egy naptári éven belül össze kell számítani.
A kiküldetés időtartama, az átirányítással, a kirendeléssel, valamint a más munkáltatónál történő munkavégzéssel együtt (ezeket együttesen átmeneti időtartamú foglalkoztatásnak nevezhetjük) egy naptári éven belül a 110 munkanapot sem haladhatja meg. A Munka tv. szerinti 44, illetve 110 napos időtartamra vonatkozó korlátok csak akkor irányadóak, ha a kollektív szerződés nem, vagy másként nem rendelkezik erről (a kollektív szerződés meghatározhat több, illetve kevesebb munkanapot is éves szinten).
A kiküldetés elrendelésekor közölni kell a munkavállalóval annak várható időtartamát, valamint ügyelni kell arra, hogy a kiküldetés a munkavállalóra nézve ne legyen aránytalanul hátrányos.
A kiküldetés esetén a munkavállalót elsősorban a munkáltatóval kötött megállapodás szerinti, vagy a Munka tv.-ben előírt díjazás illeti meg. Ezek hiányában a munkavállaló a munkaszerződése szerinti díjazásra jogosult.
A kiküldetés során előfordulhat, hogy a változás nemcsak a munkavégzés helyét érinti, hanem a munkakör is változik, azaz részben vagy egészben a munkakörébe nem tartozó feladatokat kell a munkavállalónak ellátnia. Ebben az esetben az átirányítás keretében történő munkavégzés díjazására irányadó szabályokat kell alkalmazni.
A kiküldetés irányulhat belföldre és külföldre is. Előfordulhat, hogy a kiküldetés során a kiküldetés helyére történő utazás, a visszautazás, illetve a visszautazás megkezdéséig eltöltött idő hossza olyan mértékű, amely időtartam díjazására joggal tarthat igényt a munkavállaló.

Kiküldetés esetén a jogszabály alapján járó költségtérítésen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállaló számára megfizetni a kiküldetés során felmerülő szükséges és igazolt többletköltségeket.

A munkaszerződés megkötése a munkavállaló és a munkáltató egybehangzó akaratnyilatkozata alapján történik, így **a munkaszerződés módosítására** is csak ilyen módon, a felek közös megegyezésével nyílik lehetőség. A munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.
A munkaviszony külső körülmény miatt vagy a felek jognyilatkozata következtében is megszűnik ill. megszüntethető.

A munkaviszony megszűnésének főbb esetei:

a) a munkavállaló halála,
b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnése,
c) a határozott idő lejárta,
d) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezése,
e) rendes felmondás,
f) rendkívüli felmondás.

A munkaviszonyt a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás nem érinti. Ehhez képest a jogelőddel létesített munkaviszony a jogutóddal változatlanul fennáll és különösen a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából az e munkaviszonyban töltött időket együttesen kell számításba venni.

A rendes felmondás

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti, ettől érvényesen eltérni nem lehet.
A munkáltató köteles felmondását írásba foglalni és megindokolni. A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. A felmondás okának egyértelműen és világosan ki kell tűnnie az indokolásból és a munkáltatónak bizonyítania kell azt is, hogy a felmondás indoka valós és okszerű volt.

A megszabott módon közölt munkáltatói felmondás esetén is meg kell állapítani a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét, ha megállapítható, hogy a munkáltató a felmondás jogát nem rendeltetésének megfelelően gyakorolta. Ilyen eset különösen, ha a körülmények arra mutatnak, hogy a munkáltatói felmondás a munkavállaló jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányult vagy erre vezetett**.**

Az Mt. nem határozza meg a felmondási indokokat. Ebből következően tehát a munkáltató bármely olyan indok alapján megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát, melynek következtében a munkaviszony a konkrét esetben nem tölti be megfelelően rendeltetését, tehát fenntartása akár a munkáltató tevékenységével, akár a munkavállaló személyével összefüggő okból szükségtelenné válik. A munkáltató felmondásában köteles meghatározni azokat a tényeket, illetve körülményeket, amelyekből okszerűen következik, hogy a munkavállaló munkájára, további foglalkoztatására nincs szükség.
Az okok helytállóságát, valóságát a munkaügyi jogvitában a munkáltatónak kell bizonyítania.
A munkáltató létszámcsökkentés esetén maga választhatja ki azt az alkalmazottját, akinek a jogviszonyát megszünteti, de ezt csak a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye betartásával teheti (EBH2003. 899.).
A munkáltató rendes felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló öregségi nyugdíjra szerzett jogosultságot.

Az Mt. tételesen meghatározza azokat az eseteket (pl. keresőképtelenség miatti betegség, terhesség, sor- vagy tartalékos katonai szolgálat), amikor a munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató rendes felmondással nem szüntetheti meg. A felmondási tilalmak nem vonatkoznak a munkavállaló munkaviszonyának a felmondására, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A munkáltató csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven (ún. védett kor) belül. A munkáltató személyében

bekövetkező jogutódlás önmagában nem szolgálhat a határozatlan idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének indokául
Az Mt. meghatározza a felmondási idő minimumát és maximumát. Eszerint a felmondási idő legalább harminc nap és maximum egy év. Ettől sem rövidebb, sem hosszabb felmondási időt a felek, illetve kollektív szerződés érvényesen nem állapíthat meg. A harmincnapos felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő után 5-60 nappal kötelezően meghosszabbodik. A törvényben meghatározott mértékek csak a minimumokat jelentik, amikhez képest akár kollektív szerződés, akár egyéb megállapodás kedvezőbb mértéket állapíthat meg a dolgozóra nézve. A felmondás a jövőre nézve szünteti meg a munkaszerződést, tehát a munkaszerződés – a rendkívüli felmondást kivéve – a felmondási idő alatt fennáll, így továbbra is érvényesül a dolgozó munkavégzési kötelezettsége.
Ha a munkavállaló, munkaviszonyát nem törvényben foglaltak szerint szünteti meg (pl. nem tölti le a felmondási időt), köteles a munkáltató számára a rá irányadó felmondási időre járó átlagkeresetének megfelelő összeget megfizetni.
Az Mt. a munkáltató számára kötelezővé teszi, hogy – rendes felmondása esetén – a munkavállalót munkavégzés alól felmentse. A felmondási időhöz hasonlóan az Mt. megállapítja a felmentési idő minimális mértékét, ez a dolgozóra irányadó felmondási idő fele. Ettől természetesen akár kollektív szerződésben, akár egyéb megállapodásban a munkavállaló javára érvényesen el lehet térni. A munkáltató – a felmentési időn túlmenően – akár az egész felmondási idő mértékére mentesítheti a munkavállalót a munkavégzés alól.
A munkavégzés alóli felmentés időtartamára a munkavállalót átlagkeresete illeti meg. Nem illeti meg átlagkereset a munkavállalót arra az időre, amely alatt munkabérre egyébként sem lenne jogosult (betegállomány).
Az Mt. a munkavállalót végkielégítésre jogosítja abban az esetben, ha munkaviszonya akár a munkáltató rendes felmondása, akár a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. A végkielégítés feltétele az is, hogy a munkavállaló legalább három évig a munkáltatóval munkaviszonyban álljon. A tv. a végkielégítés mértékét csak minimális mértékben határozza meg, ehhez képest tehát akár kollektív szerződés, akár munkaszerződés magasabb mértéket határozhat meg.

Rendkívüli felmondás

Az Mt. a munkáltató és a munkavállaló számára egyaránt lehetővé teszi, hogy a fennálló munkaviszonyt rendkívüli felmondással szüntesse meg. Erre csak kivételes esetben kerülhet sor, mégpedig akkor:

- ha valamelyik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi;
- ha a másik fél olyan magatartást tanúsít, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A törvény tételesen nem határozza meg a rendkívüli felmondást megalapozó okokat, de rendkívüli felmondás alkalmazására csak valóban kivételes esetben kerülhet sor.
A rendkívüli felmondás indoka általában több, akár azonos jellegű kötelezettségszegés elkövetése is lehet, azonban ha a munkáltató a magatartásokat korábban már külön írásbeli figyelmeztetéssel értékelte, ezekre ismételten a rendkívüli felmondás indokaként nem, csupán a magatartás súlyát alátámasztandóan hivatkozhat (BH2007. 311.).
A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.
A törvény a rendkívüli felmondás esetén nem engedi a rendes felmondás szabályait

alkalmazni (pl. ilyen esetben nem érvényesülnek a felmondási tilalmak sem).
Megjegyzendő, hogy a hatályos Mt. a fegyelmi eljárást nem ismeri. A rendkívüli felmondás bizonyos mértékig az 1992-ben megszűnt fegyelmi elbocsátás fegyelmi büntetéshez hasonlítható.
A munkavállaló számára okot adhat a rendkívüli felmondásra: ha a munkáltató például nem fizet munkabért, nem biztosítja az egészséges munkavégzés feltételeit, megszegi a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó törvényi szabályozást stb.
A munkáltató részéről megalapozhatja a rendkívüli felmondást: ha a munkavállaló például a munkáltató sérelmére bűncselekményt követ el, a munkáltató gazdasági érdekeit súlyosan veszélyezteti, munkahelyéről igazolatlanul több ízben hiányzott stb.
A munkáltató rendkívüli felmondása során a munkavállalót nem illeti meg a felmondási, felmentési idő, az erre járó juttatások, a végkielégítés, nem érvényesülnek a felmondási tilalmak sem.
A munkavállaló rendkívüli felmondása esetén a munkáltató kötelezettségszegő magatartása valósul meg, aminek következtében kényszerül a munkavállaló felmondani. Ebből kifolyólag nem kerülhet hátrányos helyzetbe, így a rendes felmondáskor is járó juttatások maradéktalanul megilletik a munkavállalót.

Az Mt. lehetővé teszi, hogy a kollektív szerződés – a rendkívüli felmondáson kívül – egyéb jogkövetkezményeket is megállapíthasson a munkavállaló terhére, a munkaviszonyból eredő kötelezettsége vétkes megszegése esetére.

A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.
Különösen a hosszabb határozott időre szóló munkaviszony lejárat előtti megszüntetése is indokolt lehet. A munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát is megszüntetheti, ilyenkor azonban a munkavállalót egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti. A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.
Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót főszabályként eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően meg kell téríteni elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát.
A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesíthet, ezért általános munkavállalói kötelezettség a további jogviszony létesítésének előzetes bejelentése a munkáltatónál. A további jogviszony létesítését a munkáltató csak abban az esetben tilthatja meg, ha piaci pozícióit gyengítené, azaz gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

7) A munkaviszony általánostól eltérő formái

A munkáltatók feladataikat elsősorban a velük munkaviszonyban álló (saját) munkavállalóval látják el, és maguk a munkavállalók is munkaerejüket alapvetően egy munkáltatónál (főállásban) hasznosítják. Az ettől esetleg eltérő – de mindamellett a munkaviszony legfontosabb jellemzőit magába foglaló – foglalkoztatásra, illetőleg munkavégzésre csak kivételként kerül sor. Akkor pl. amikor az adott feladat munkakörbe tartozó munkaként a főállású munkavállalóval nem végeztethető el; és megfelelő határidőre elvégzését nem vállalja más, olyan cég, intézet stb., amelynek az egyébként rendeltetésszerű tevékenységi

körébe tartozik, vagy amikor maga a feladat ellátása nem indokolja főállású, teljes munkaidejű foglalkoztatását.

Nem létesíthető azonban olyan további munkaviszony, amely a munkavállaló főállása szerinti munkakörével (munkájával**)** összeférhetetlen. Így pl. – egyes munkakörök (állások) vonatkozásában meghatározott eseteken túlmenően – összeférhetetlen:

- a foglalkoztatás, ha olyan fizikai-szellemi igénybevételt jelent, amely a munkavállalót eredeti állása szerinti kötelezettségei teljesítésében veszélyezteti vagy munkaköre ellátására alkalmatlanná teszi,
- a munkaszerződés eltérő kikötése hiányában a vezető állású, valamint az ilyennek minősülő által további munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése (a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenység kivételével),
- olyan munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése, amely a főállás szerinti munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti (pl. az olyan foglalkoztatás, amelyben a munkáltató üzleti titkát képező eljárások alkalmazására kerülne sor),
- vezetőként alkalmazása annak, akinek közeli hozzátartozója tagja vagy vezetője a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató (vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló) gazdasági társaságnak.

Ezekben az esetekben a foglalkoztatásra nem kerülhet sor, illetőleg ha az összeférhetetlenségi helyzet utóbb áll elő, azt vagy a foglalkoztatást meg kell szüntetni.

A munkaviszony általánostól eltérő fontosabb formái:

a) Másodállás
b) Mellékfoglalkozás, részmunkaidős foglalkoztatás
c) Közös vagy együttes foglalkoztatás
d) Nyugdíjas foglalkoztatása
e) Bedolgozói munka
f) Egyszerűsített foglalkoztatás
g) Távmunka
h) Munkaerő-kölcsönzés
i) Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony
j) Hivatásos sportolói jogviszony

a) Másodállás

A második munkaviszony: *másodállás, ha a munkavállaló munkaideje az egyes munkaviszonyokban azonos időtartamra esik*; amennyiben a munkaidők részben esnek azonos időtartamra, a munkaviszony csak e részben minősül másodállásnak. A másodállás létesítése megtiltható, ha az a munkáltató jogos érdekeit veszélyeztetné, illetve a munkavállaló a jogviszony megszüntetésére kötelezhető, ha az engedélyezést követően áll elő az összeférhetetlenség vagy pl. kiderül, hogy a második, illetőleg további munkaviszonybeli kötelezettségek teljesítése főfoglalkozásában végzendő munka rovására megy. Másodállás csak olyan munkakörben és munkakörre létesíthető, amelyben a munka jellegéből adódóan a feladatok elvégzése nem kívánja meg a munkahelyen való állandó jelenlétet.

b) Mellékfoglalkozás, részmunkaidős foglalkoztatás

Mellékfoglalkozásról akkor beszélünk, ha a második és esetleg további munkaviszony

munkaideje az egyes munkaviszonyokban nem esik azonos időtartamra.
A mellékfoglalkozás létesítését, a szerződéskötést megelőzően a munkavállaló köteles bejelenteni a főállás szerinti munkáltatójának, de mellékfoglalkozás létesíthető a főállás szerinti munkáltatónál is, munkakörbe nem tartozó munka végzésére. (A munkaidőt meghaladóan munkakörbe tartozó munka végzése esetén a túlmunkaszabályok alkalmazandók.) Lehetséges tehát, hogy ugyanazon munkáltatónál például a gyors- és gépíró az irodatakarítási munkákat is elvégezze mellékfoglalkozásként.
A bejelentett mellékfoglalkozás létesítését, illetve fenntartását a munkáltató megtilthatja, ha az a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A mellékfoglalkozás létesítésére egyebekben irányadó a másodállásra vonatkozó szabályozás.

c) Közös vagy együttes foglalkoztatás

Két vagy több munkáltató együttesen is foglalkoztathatja ugyanazt a munkavállalót (pl. ugyanazon épületben, működő munkaszervezetek közös portást).

d) Nyugdíjas foglalkoztatása

A munkaviszonyban foglalkoztatott nyugdíjas általában jogosult mindazokra a járandóságokra, amelyek a vele együtt munkaviszonyban levő és azonos feltételekkel (munkaidő-beosztás, illetőleg munkaidőkeret stb.) munkát végző nem nyugdíjas munkavállalókat megilletik. Ezért az alkalmazáskor meg kell határozni a munkakört, munkahelyet és a munkabért, valamint – ha a foglalkoztatás a törvényesnél rövidebb idő mellett történik – a munkaidőt is. A nyugdíjasnak minősülő foglalkoztatás megszüntetésére nem vonatkoznak a felmondási korlátozások.

e) Bedolgozói munka

A bedolgozók foglalkoztatását a 24/1994. (II. 25.) Korm. rendelet szabályozza. Bedolgozóként foglalkoztatás olyan önállóan végezhető munkán lehetséges, amelyre teljesítménykövetelmény munkanorma formájában vagy más – mennyiségi, illetve minőségi – mutatókkal meghatározható. *A bedolgozó munkáját a saját vagy a munkáltató által biztosított munka-eszközökkel és anyaggal önállóan, kötött munkaidő és közvetlen irányítás nélkül, a lakásán* (vagy más, általa a munkavégzés céljára szolgáló helyen) *végzi;* munkájához a vele háztartásban élő személyek segítségét igénybe veheti. Nem tekinthető bedolgozói munkának, amelyet a munkáltató helyiségeiben (műhelyében, irodájában stb.) végeznek. A bedolgozó és a foglalkoztató között a bedolgozói jogviszonyból származó jogokkal és kötelezettségekkel összefüggésben keletkezett jogvitára a Munka Törvénykönyve munkaügyi jogvitára vonatkozó rendelkezései az irányadók.

f)Egyszerűsített foglalkoztatás

Egyszerűsített foglalkoztatásra 2010. augusztus 1-jétől a 2010. évi LXXV. törvény (Efo.tv.) rendelkezései szerint létesíthető.
Az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás esetén a törvény a munkavállalói statisztikai létszámhoz igazodó (főállású dolgozók) munkavállalói létszámkeretet is meghatároz. Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra munkaviszony olyan felek között, akik között a szerződés megkötésekor már az Mt. szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn.

Egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkára vagy
- alkalmi munkára.

Mezőgazdasági idénymunkának a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó munkavégzés minősül.

Turisztikai idénymunka lehet például az idegenvezetői tevékenység, a lovas szolgáltató tevékenység és a a szálláshelyszolgáltatási tevékenység.

Azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladhat meg egy naptári éven belül a százhúsz napot.

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,

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik.

Amennyiben azt a munkavállaló kéri, illetve a jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató választása szerint, az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt a törvény melléklete szerinti szerződés megkötésével kell létesíteni, és azt legkésőbb a munka megkezdéséig kell írásba foglalni. A munkaszerződésre vonatkozóan az Efo.tv. formaszerződést tartalmaz. Az Efo.tv. tételesen meghatározza, hogy az Mt.-nek mely rendelkezéseit nem lehet alkalmazni egyszerűsített foglalkoztatásnál, például a munkaszerződés módosítására, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, a kiküldetésre, kirendelésre, munkaerő-kölcsönzésre, távmunkavégzésre vonatkozó szabályokat.

Egyszerűsített foglalkoztatásban foglalkoztatott munkavállaló esetében a munkáltató által **fizetendő közteher** mértéke mezőgazdasági és turisztikai idénymunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 500 forint, alkalmi munka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalóként 1000 forint.

E közteher megfizetésével nem terheli

a) a munkáltatót társadalombiztosítási járulék, szakképzési hozzájárulás, egészségügyi hozzájárulás és rehabilitációs hozzájárulás, valamint az Szja.tv.-ben a munkáltatóra előírt adóelőleg-levonási kötelezettség,
b) a munkavállalót nyugdíjjárulék (tagdíj), egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékfizetési, egészségügyi hozzájárulás-fizetési és személyi jövedelemadóelőleg-fizetési kötelezettség.

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállaló e törvény szerinti foglalkoztatása alapján
a) nem minősül a Tbj. szerinti biztosítottnak,
b) nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra szerez

jogosultságot.

A nyugellátás számításának alapja napi 500 forint közteher esetén 1370 forint/nap, napi 1000 forint közteher esetén 2740 forint/nap.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a munkáltató köteles az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak a munkavégzés megkezdése előtt bejelenteni a törvény szerinti adatokat. A munkáltató bejelentési kötelezettségét – választása szerint –
a) elektronikus úton, központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül (ügyfélkapu),
b) telefonos ügyfélszolgálaton keresztül telefonon, vagy
c) rövid szöveges üzenet (SMS) útján
teljesítheti. A munkáltató akkor élhet az a)–c) pontjában felsorolt bejelentési lehetőségek valamelyikével, ha előzetesen regisztrálta magát az ügyfélkapun.

Az alábbi adatokat kell bejelenteni:
a) a munkáltató adószáma,
b) a munkavállaló adóazonosító jele és TAJ száma,
c) az egyszerűsített foglalkoztatás jellege,
d) az előbbi c) pontjában meghatározott bejelentés kivételével a munkaviszony napjainak száma.

A munkáltatónak a tárgyhót követő hó 12-éig kell az egyszerűsítetten foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatásával járó közteher-fizetési kötelezettségének eleget tenni. Bevallási kötelezettségét pedig ezen időpontig az ügyfélkapun történő bevallás benyújtásával teljesíti.

g) Távmunka

A távmunka meghatározására számtalan és rendkívül különböző megközelítésű definíció ismeretes. Nemzetközileg elfogadott fogalma igazából jelenleg nincs, az ILO a következő meghatározást adja erre: „távmunkás mindenki, aki a munkáját számítógéppel végzi, akár az otthonában, akár egy szatellit irodában, és közvetlen (Internet), on-line kapcsolatot tart a munkáltatójával".
Egy összetettebb meghatározás szerint: „Távolsági munkavégzésen a felhasználótól térben elkülönült, tőle távol lévő munkahelyekről, információs technológiával (elsősorban számítógéppel) támogatott, döntően szellemi tevékenységet kell értenünk".
A távmunkavállalót az Mt. 192/D. §-a a következőképpen definiálja: „A munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló."
A Munka Törvénykönyvében meghatározott tartalmi elemek mellett a munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy a munkavállaló távmunkás lesz, a munkáltató és a távmunkás közötti kapcsolattartás feltételeit, valamint a távmunkavégzéssel összefüggésben a munkavállalónál szükségesen és indokoltan felmerülő költségek elszámolásának módját.
A távmunka elterjesztésének szükségességét széles körben felismerték, ennek egyik megnyilvánulása a Távmunka Tanács létrehozásáról szóló 11/2004. (MüK. 8.) FMM utasítás.

h) A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés atipikus jogviszony. A kölcsönzés esetén a jogalanyi oldalon három pólus jelenik meg, nevezetesen:

- a kölcsönbeadó (munkáltató)
- a munkavállaló és
- a kölcsönvevő (foglalkoztató)

A törvény meghatározza az alapvető fogalmakat. A kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót rendszeresen, ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönbevevőnek átengedi, és a munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.
Kölcsönzésre irányuló tevékenységet kizárólag belföldi székhelyű, a tagok korlátolt felelősségével működő gazdasági társaság, Kht., vagy szövetkezet folytathat, ha megfelel az Mt-ben, illetve egyéb jogszabályban foglalt feltételeknek és a székhelye szerint illetékes munkaügyi központ nyilvántartásba vette. A kölcsönzési tevékenység folytatásának, továbbá a kölcsönbeadók nyilvántartásba vételének feltételeit és részletes szabályait – a munkaerő-közvetítés intézményéhez hasonlóan – kormányrendelet határozza meg. A törvény felhatalmazást ad arra is, hogy a szabályozás során a kormány vagyoni biztosíték meglétét írja elő.
A törvény az Mt. 193/D-193/F.§-aiban azokat a garanciális jellegű, általános rendelkezéseket fogalmazta meg, amelyek a kölcsönbeadó, a kölcsönbevevő és a munkavállaló kapcsolatrendszerére vonatkoznak.
A törvény kimondja, hogy nem lehet munkavállalót kölcsönözni olyan munkavégzésre, amely jogszabály által meghatározott tilalomba ütközik, továbbá tilos a munkavállaló kölcsönzése a kölcsönbevevő olyan munkahelyén, telephelyén, ahol sztrájk van, az azt megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig.
A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő a jogviszony jellegéből adódóan a munkáltatói jogokat közösen és megosztva gyakorolja. A munkáltatói jogok gyakorlásának megosztásáról a két munkáltató között létrejött megállapodás rendelkezik. A munkaviszony megszüntetésének jogát azonban csak a kölcsönbeadó gyakorolhatja.
A munkavállalóra alkalmazni kell a kölcsönvevőre irányuló munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti jogviszonyra a Polgári Törvénykönyv rendelkezések az irányadóak. Az Mt. tartalmazza a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó speciális szabályokat.
A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással, és azonnali hatályú felmondással írásban szüntethető meg. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatot írásba kell foglalni.
A határozatlan időtartamú munkaviszonyt felmondással mind a kölcsönbeadó, mind a munkavállaló megszüntetheti. A felmondást a kölcsönbeadónak indokolnia kell.
A szabadság kiadása tekintetében a szabályozás az Mt. korábbi általános szabályaitól részben eltérő rendelkezéseket tartalmaz. A szabadságot főszabály szerint a kölcsönvevő adja ki, de lehetőség van arra is, hogy megállapodás alapján a kölcsönbeadó gyakorolja ezt a jogot, illetve ezt a kötelezettséget.
A kölcsönzés céljából létesített munkaviszony esetében a kártérítési felelősség tekintetében is szükség van speciális szabályok bevezetésére. Abban az esetben, ha a munkavállaló a foglalkozás körében kárt okoz, a kölcsönvevőnek, akkor az alkalmazott károkozására vonatkozó szabályokat, a Polgári Törvénykönyv 348.§-ának /1/ bekezdése rendelkezésit kell alkalmazni. Ilyen esetben a kölcsönvevőnél felmerült kárt a kölcsönbeadó köteles megfizetni.
Ha a munkaviszonnyal összefüggésben a munkavállaló szenved kárt, a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó általános szabályok kerülnek alkalmazásra, azzal az eltéréssel, hogy a

foglalkozatás (a tényleges munkavégzés) során a munkavállalónak okozott kárért a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemlegesen felel.
Kollektív szerződésben, a felek a munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetés a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.
Amennyiben a felek között nem jött létre megállapodás, úgy a jogvita bírói úton érvényesíthető.

A törvény kizárja az AM-könyvvel foglalkoztatott munkavállaló kölcsönzését.

Az alkalmi munkavállalás és a munkaerő-kölcsönzés egymás mellett való alkalmazásának kizárását az indokolja, hogy a két jogintézmény eredeti rendeltetése egymástól eltérő. Az alkalmi munkavállalás rövid időtartamú, elsősorban kismunkáltatók eseti foglalkoztatási igényei kielégítésére szolgál, a munkaerő-kölcsönzés viszont egyfajta vállalkozási tevékenységként nagyobb munkáltatók időszakos munkaerő-igényeinek szervezett kielégítését szolgálja. Az alkalmi munkavállaláshoz kapcsolódó kedvező járulékfizetési szabályok, melyek csökkentett járulékmértéket és egyszerűsített lerovási módot jelentenek, az alkalmi munkavállalás eredeti rendeltetésének megfelelően a kisfoglalkoztatók igényeit szolgálják. Noha kétségtelen az érdekeltség a munkaerő-kölcsönzők számára, hogy az alkalmi foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvező járulékfizetés lehetőségét saját üzleti célkitűzéseik elérésére felhasználják, a két jogintézmény egymás mellett való alkalmazása a munkavállalók védelmének garanciáit csökkentené.

i) ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony

Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony olyan újfajta jogviszony, amelyet az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább 9 hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet a munkáltatóval. Célja a pályakezdő fiatal munkatapasztalat szerzése. Ösztöndíjas foglalkoztatottnak minősül, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában a 30. életévét még nem töltötte be és akinek a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra és munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, közszolgálati jogviszonyban és szolgálati jogviszonyban nem áll.
Az ösztöndíjas foglalkoztatottak szerződést kell kötni, számára ösztöndíjat kell fizetni, melynek- teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén - legalább a minimálbért (2007. évben: 65 500 Ft-ot) el kell érnie. Az ösztöndíjas munkakörrel nem rendelkezik, hanem munkatapasztalat szerzéséhez egyéni programot kell számára készíteni, tevékenység szakmai segítő, mentor felügyeli. Foglalkoztatása tekintetében a Munka tv. egyes rendelkezéseit kell alkalmazni.

j) hivatásos sportolói jogviszony

Széles körben ismert, hogy már az 1990-es évektől a közterhek kikerülése érdekében a hivatásos sportolók - részben saját érdekükben, részben sportszervezetük ösztönzésére - széles körben kötöttek vállalkozóként (ún. számlás) polgári jogi szerződéseket. Az 1996-os sporttörvényig még társas vállalkozások tagjaiként (pl. bt., kft.) is sportoltak, majd mikor ezt az 1996-os sporttörvény megtiltotta, az egyéni vállalkozóként való szerződéskötési gyakorlat került előtérbe. Tartalmi ismérvek alapján teljesen egyértelmű, hogy a hivatásos sportoló nem önálló vállalkozó, hanem a sportvállalkozás által meghatározott helyen, időben és módon, a munkáltató utasításai szerint (tehát nem önállóan) munkát végez. A legtöbb nemzetközi sportszövetség szabályzataiban régóta munkaszerződést követelnek meg a hivatásos

sportolótól.
A sportról szóló 2004. évi I. törvény kimondja, hogy a hivatásos sportoló sporttevékenységgel összefüggő munkaviszonyára a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt bizonyos eltérésekkel kell alkalmazni.

Ilyen speciális eltérés pl. hogy:

- a munkaszerződés csak határozott időtartamra köthető,
- próbaidő nem köthető ki,
- a hivatásos sportoló munkaszüneti napokon is rendszeresen foglalkoztatható,
- a munkaidő legfeljebb hathavi keretben is meghatározható a munkaszerződésben szereplő napi munkaidő alapulvételével.

A hivatásos sportoló, miután foglalkozásszerűen sportol, szükségképp munkaszerződéssel kötődik sportszervezetéhez, amely általában sportvállalkozás, kivételesen - amennyiben ezt a szakszövetség szabályzata lehetővé teszi- sportegyesület. Ezen főszabály alól csak törvény tehet kivételt, ilyen például hogy a kiskorú sportolóknál a gyámhatóság engedélyezheti a munkaszerződés mellőzését és polgári jogi szerződés megkötését (ezt nevezi az Mt. munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak).

8) A munkavégzés szabályai

A munkáltató foglalkoztatással kapcsolatos kötelezettségeit a munkaszerződésen kívül a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a jogszabályok határozzák meg. A munkaszerződés az alkalmazásra vonatkozó lényegesebb feltételeket rögzíti, többek között előírja, hogy a munkáltató mely munkahelyen és munkakörben köteles foglalkoztatni a munkavállalót.
Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ha az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő, és a munkavállaló ezzel számolhat, köteles erre, az utasítást adó figyelmét felhívni, de az utasítás teljesítését nem tagadhatja meg. A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
A munkakörön kívüli munkavégzés elrendelésének két együttes feltétele van: a munkavégzés a munkavállalóra nézve ne jelentsen aránytalan sérelmet, valamint az elrendelés kellően indokolt legyen. A különös indokoltság fennállásának, az intézkedés nélkülözhetetlenségének bizonyítása a munkáltatót terheli. Az intézkedés a munkavállaló hozzájárulása nélkül is elrendelhető. Ha a munkavállaló a munkavégzés mellett eredeti munkakörét is ellátja, munkabérén felül külön díjazás (helyettesítési díj) is megilleti.
A munkaszerződés megkötésekor a feleknek kötelező megállapodni a munkavégzés helyében.

A munkahelyen kívüli munkavégzés nem jelenthet anyagi hátrányt a munkavállaló számára, ezért ha e munka ellátása többletköltséggel jár (pl. megnövekedik a munkábajárás miatti utazási költség), a munkáltató köteles azt megtéríteni. A munkakörbe nem tartozó, illetve a más munkahelyen történő munkavégzés valószínű tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. Az ilyen munka – eltérő megállapodás hiányában – nem haladhatja meg naptári évenként a két hónapot. A munkavállaló írásban ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzésre is kötelezhető (kirendelés). Az ennek következtében felmerülő többletköltséget a munkáltató köteles megtéríteni. A munkavállaló munkaidő alatti munkavégzési kötelezettsége általános. Ez alól mentesülésre (munkavégzési kötelezettség

szünetelése) lehetősége csak akkor van, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten megengedi.

A betegség, baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében munkaképességét elvesztő vagy csökkent mértékben bíró munkavállalóra külön előírások vonatkoznak. A munkáltatónak kötelessége a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatását elősegíteni. Ha egy munkáltató alkalmazottja betegség, baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében már nem tudja ellátni addigi munkakörét, a megváltozott munkaképességű dolgozót (aki tartósan alkalmatlanná vált a teljes értékű munkavégzésre, de sem rokkantsági, sem pedig baleseti rokkantsági nyugdíjat nem kap) a Munka törvénykönyvében megfogalmazott kötelezettség alapján főszabály szerint a munkáltató köteles az állapotának megfelelő munkakörben továbbfoglalkoztatni. Mégpedig elsődlegesen az eredeti munkahelyén, munkakörében, illetve szakmájában. Ha ez megoldhatatlan, akkor a munkavállaló egészségi állapotának és képzettségének megfelelő munkahelyre köteles áthelyezni, vagy képzésben részesíteni, esetleg részmunkaidőben vagy bedolgozóként foglalkoztatni, s ennek megfelelően - a munkavállaló beleegyezésével módosítani a munkaszerződését.
A megváltozott munkaképességű dolgozó fokozott munkajogi védelemben részesül. Nem lehet felmondással megszüntetni a munkaviszonyát. E tilalom alól mentesülnek azok a munkáltatók, akik húsznál kevesebb alkalmazottat foglalkoztatnak. Természetesen akkor sem érvényesül a felmondási tilalom, ha sem a munkáltatói, sem pedig a helyi rehabilitációs bizottság nem tud neki megfelelő munkahelyet felkínálni.

9) A munkaidő és a pihenőidő

A munkához való jog lényeges elemeként meglehetősen korán megjelent a munkaidő korlátozása, a három nyolcas követelése annak következményeként, hogy a munkavégzés időtartama, a pihenőidő stb. is a munkaadó és munkavállaló szabad megállapodásának eredménye volt a korai kapitalizmusban. A munkaidő és a pihenéshez való jog hagyományos elemeit a Munka Törvénykönyve szabályozza.

A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

Ebből az következik, hogy munkaszerződésben tehát külön meg kell állapodni abban, hogy a foglalkoztatás részmunkaidőben (napi, heti, vagy havi hány órában) történik.
A teljes munkaidő a munkavégzésre előírt idő, amely az előírt munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig terjed, a megszakítások és a munkaidőbe be nem számítható szünetek nélkül. A munkavégzésre előírt idő munkaidő, tekintet nélkül arra, hogy tartama alatt a munkáltató biztosít-e munkát a munkavállaló részére.
A teljes munkaidő mértéke napi 8 óra, illetve heti 40 óra. Ettől eltérően munkaviszonyra vonatkozó szabály, vagy a felek megállapodása rövidebb (pl. egyes munkakörökben napi 6 óra teljes munkaidőt is megállapíthat, ami nem keverendő össze a napi 6 órás részmunkaidővel), vagy meghatározott feltételek esetén legfeljebb napi 12 óra teljes munkaidőt is megállapíthat.
Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók gyakran nem kapták meg a munkavégzéssel időarányos munkabért. A Munka tv. már tartalmazza, hogy részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatások tekintetében legalább az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével

függ össze. Természetesen a legalább az időarányosság elve azt jelenti, hogy az időarányos juttatásra minimum jogosult a munkavállaló, de ettől eltérően magasabb, illetve kedvezőbb mértékű juttatás is adható a munkavállalónak.
A részmunkaidős foglalkoztatás szélesebb körű elterjedése és ösztönzése érdekében a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján támogatás nyújtható a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási, illetve rehabilitációs alaprészéből a részmunkaidőben történő alkalmazáshoz.

A vezető munkavállalók munka-, illetve pihenőidejét kollektív szerződés a törvényben foglaltaktól eltérően szabályozhatja. A munkaidő, a napi munkaidő tartamának alapulvételével, heti vagy ennél hosszabb, de legfeljebb éves keretben is meghatározható.

A munkaidő beosztása és a munkarend
A munkaidő keretet, valamint a munkaidő beosztást tartalmazó *munkarend*et (a munkaidő kezdetét és végét) a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg. A munkaszüneti napok miatt indokolt esetben (pl. ha egy munkanap választja el a pihenőnapot a munkaszüneti naptól) a szociális és munkaügyi miniszter elrendelheti a munkaidő-beosztások változtatását. A napi, heti, havi vagy éves keretben meghatározott munkaidőt be kell osztani munkanapokra; elő kell írni, hogy a munkavállaló az egyes munkanapokon hány órát köteles munkában tölteni. Ha a munkarend többféle munkaidő-beosztást enged (vagy azt keretjelleggel állapítja meg), a munkavállaló munkarendjét legalább egy héttel előbb és legalább egy hétre szólóan közölni kell; ha ez elmarad, az utolsó időszak munkaidő-beosztása az irányadó.
A munkaidőt úgy kell beosztani, hogy az a munkavállaló egészségét és testi épségét közvetlenül és súlyosan ne veszélyeztesse, illetőleg személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen.

A munkaidő beosztása történhet:
a) egyenlően,
b) egyenlőtlenül,
c) osztott munkaidővel,
d) rugalmas munkaidővel,
e) több műszakos munkahelyen.

a) a munkaidő egyenlő beosztása

A munkaidő – munkaidőkeret alkalmazása esetén – a munkaidőkeret előírt munkanapjaira egyenlően oszlik meg (ez az általános „főszabály”). Ezért, ha a munkarend másként nem rendelkezik, a munkaidőkeretben meghatározott időtartamot a munkanapokra egyenlő óraszámban kell beosztani. Munkajogi előírás, hogy a munkavállalót hetenként két pihenőnap illesse meg, ezek közül az egyik vasárnapon.

b) a munkaidő egyenlőtlen beosztása

Az idényjellegű, valamint a kis létszámú munkahelyeken, illetve azokban a munkakörökben, amelyekben rendszeresen megismétlődő munkatorlódás fordul elő, a túlmunka elkerülése érdekében a rendes heti (havi) munkaidőkereten belül *egyenlőtlen* munkaidő-beosztás állapítható meg. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb és - a részben vagy egészben készenléti jellegű munkakört kivéve - tizenkét óránál hosszabb nem lehet; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Tizenkét óránál hosszabb munkaidő előírására tehát csak olyan munkakörökben kerülhet sor, ahol a munkaköri feladatok olyan természetűek, hogy nem

kívánják meg a folyamatos munkavégzést, a munkaidő túlnyomó részét a munkavállalónak készenlétben kell tölteni. A tárgyidőszakra (hétre, dekádra, hónapra stb.) megállapított egyenlőtlen munkaidő-beosztást a hónap folyamán – megegyezés nélkül – már nem szabad megváltoztatni, s a beosztást az érintettekkel előre közölni kell.
A megállapodás alapján rövidebb (ún. rész-) munkaidővel, és az annak megfelelő arányban csökkentett munkabérrel foglalkoztatás esetén alkalmazható olyan munkaidő beosztás is, amikor az átlagosnál rövidebb napi munkaidőre alkalmazott munkavállaló a heti munkaidejét összevonva (pl. a napi 4 órai munkaidőt három munkanapra, hétfőn 8, szerdán 4, pénteken 8 órára beosztva) tölti munkában. Vagy pl. folytonos munkarendben működő munkahelyen a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló pihenőnapjának biztosítása végett, helyettesítőként, szombaton és vasárnap dolgozik 8-8 (heti 16) órát.
Egészségre ártalmas vagy fokozottan veszélyes munka esetén az ilyen tevékenységre fordítható napi munkaidő egyenlőtlen munkaidő beosztásnál sem haladhatja meg a hat órát; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

c) osztott munkaidő

A napi munkaidő a munkaközi szünettől eltekintve osztatlan, azonban – akár általánosan, akár időlegesen – osztott munkaidő is alkalmazható a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján. Osztott munkaidőről akkor beszélünk, amikor a munkavállaló a munkaidejét két vagy több részletben dolgozza le.
Az osztott munkaidő-beosztás objektív korlátját csak a napi pihenőidő jelenti, vagyis az az előírás, hogy az utolsó munkaidőtartam befejezése és a következő napi munkakezdés között a munkavállalónak a törvényben meghatározott 11–8 órás pihenőidőt biztosítani kell. Pl. ilyen osztott munkaidő beosztásra lehet szükség – az üzletek nyitvatartási rendjéhez, forgalmához igazodóan – a kereskedelmi és a vendéglátóipari egységekben vagy a tömegközlekedésben.

d) rugalmas munkaidő

A munkarend alkalmazhat egyes területen vagy munkakörökben rugalmas munkaidő-beosztást. Pl. megszabják azt a napi 12 órás időtartamot, amelyen belül a munkavállaló belátásától függően tölti munkában a napi 8 órás munkaidejét. Ilyenkor azonban a munkáltatói feladatok összehangolása általában megkívánja egy olyan egységes 3 – 4 órás időtartam meghatározását is (törzsidő), amikor a munkavállaló a munkahelyen köteles tartózkodni, illetőleg munkát végezni.
Egyes munkavállalók munkakörébe tartozó feladatok azt is indokolttá tehetik, hogy a munkarend ne határozza meg napi munkaidejük kezdetét és végét. Erre akkor lehet szükség, ha előre nem mérhető fel, hogy a napi feladatokat mikor kell a munkavállalónak elvégeznie. A díjbeszedő, az üzletkötő vagy az ügynök például az adott terület sajátosságaitól függően általában önmaga tudja legjobban beosztani a munkaidejét. Természetesen az ilyen ún. kötetlen munkaidőben dolgozó munkavállalónak is elemi kötelessége, hogy a teljes munkaidejét munkában töltse. A teljesített munkaidő megállapítása – a helyi adottságoktól és szokásoktól függően – létszámellenőrzéssel, jelenléti ív aláírásával vagy bélyegzőkártya felhasználásával történhet.

e) a több műszakos munkahely munkaidő beosztása és az éjszakai munka tilalma

Többműszakos beosztású az a munkahely, illetőleg munkakör, ahol a napi üzemeltetési (szolgálati) idő meghaladja a munkavállalók napi törvényes munkaidejét, és ezért azok egy-egy napon belül rendszeresen váltakozva végzik azonos tevékenységüket. *Délutáni műszak* a

napi 2x8, 4x6 órás egymást követő műszakok esetén az a műszak, amelynek több mint fele a 14-22 óra közötti időtartamra esik. *Éjszakai műszak* a délutánit közvetlenül követő műszak, illetőleg utóbbi hiányában a túlnyomóan éjszakai órákra eső műszak, egyébként a 22-6 óra közötti. *Folytonos-folyamatos munkarend*ben végzett munka a megszakítás nélkül (éjjel-nappal, szünnap nélkül) üzemelő munkahelyen munkában töltött idő, ha a munkavállaló műszakbeosztása rendszeresen változik. Az ilyen munkarendben, illetve munkaszüneti napon rendes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazott munkavállaló munkaidejét az általános szabályok szerint kell meghatározni, beosztani.

Az este 22 órától reggel 6 óráig terjedő idő alatt – a naponta három műszakban dolgozó munkahelyeken pedig a harmadik műszakban – végzett munkát éjszakai munkának kell tekinteni. Nem szabad éjszakai munkaidő-beosztás mellett foglalkoztatni, illetőleg éjszakai munkára kötelezni a nőt a terhessége megállapításától kezdve gyermeke egyéves koráig, továbbá a fiatalkorút. A munkavállalót állandó éjszakai munkára csak akkor szabad beosztani, ha azt kifejezetten kéri.

Az év minden napja munkanap, kivéve a pihenőnapokat, valamint a hagyományos és állami (nemzeti) ünnepnapokat, amelyeket a törvény munkaszüneti nappá nyilvánít.

A munkavállalót az Mt. szerint pihenőidő is megilleti.
Pihenőidő:

- munkaközi szünet
- napi pihenőidő
- heti pihenő nap
- munkaszüneti nap

➢ Munkaközi szünet

A munkaközi szünet a legrövidebb időtartamú a pihenőidők között. Célja, hogy a viszonylag hosszabb idejű munkavégzés során a munkavállalónak a napi munkavégzés közben biztosítsa az étkezés, tisztálkodás és pihenés lehetőségét.
A munkavállalónak – ha a napi munkaidő a 6 órát meghaladja – legalább 20 perc szünetet kell biztosítani. Kollektív szerződés és a felek megállapodása hosszabb munkaközi szünetet is előírhat (ez akár több részletben is kiadható). A szünetet a munkaidőn belül kell kiadni, ha
- a munkaidő a három vagy több műszakos, illetve a megszakítás nélküli üzemelés miatt nem szakítható meg vagy
- az étkezés munkaidőn belül biztosítható, illetőleg
- a munkakör készenlét jellegű.

Más esetben viszont, ha a munkavállaló munkaideje a hat órát meghaladja, részére a munkaközi szünetet a munkaidő megszakításával kell kiadni. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a munkaközi szünet ideje a munkaidőbe nem számít bele.
Minden egybefüggő 3 órai túlmunka után is gondoskodni kell az étkezést lehetővé tevő munkaközi szünetről.

➢ Napi pihenőidő

A napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés – azaz *két munkanap – között a munkavállaló részére legalább 11 óra összefüggő pihenőidőt kell biztosítani; kollektív*

szerződésben vagy megegyezéssel ennél rövidebb, de legalább 8 óra pihenőidő is megállapítható. Ezt a szabályt rendkívüli munkavégzés esetén sem szabad megsérteni. Ennek alapján például kiküldetés esetén nem követelhető meg a naponkénti állandó munkahelyre (lakóhelyre) történő visszautazás, ha a visszaérkezés és az újbóli elindulás között legalább 8 órai időtartam nincs meg. Ha pedig a napi 8 óra pihenőidő túlóráztatás esetén a másnapi munkaidő munkarend szerinti kezdésig nem biztosítható, a munkavállaló következő napi rendes munkaidejének kezdetét olyképpen kell módosítani, hogy a napi pihenőideje összefüggően meglegyen.
A kollektív szerződés előírhatja, hogy a készenléti szolgálat után pihenőidő nem jár. Ez különösen indokolt lehet a lakáson töltött készenlétek esetén.

- Heti pihenő nap

A munkavállalót hetenként 2 pihenőnap illeti meg, amely közül az egyiknek vasárnapra (heti pihenőnap) kell esnie.
Ha a munkakör jellegére tekintettel a munkavállaló ettől eltérő munkarendben dolgozik, hetenként legalább 42 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő jár; ebbe a vasárnapi napot, illetve ha a munka – rendeltetése folytán – vasárnap is folyik, egy másik teljes naptári napnak bele kell esnie. Ettől eltérően a pihenőidő (az egészségre ártalmas munkakört kivéve) összevonható kéthetente (kollektív szerződés rendelkezése esetén havonta), de egy pihenőnap, vasárnap kiadása kötelező. Mindettől az idényjellegű munkahelyek, illetőleg munkakörök tekintetében el lehet térni, az egészségre ártalmas munkakörök kivételével.

- Munkaszüneti nap

A történelem és az egyházi hitélet néhány kiemelkedő eseményének évfordulóit a törvény munkaszüneti nappá nyilvánított.
A pihenőnapokon felül a munkavállalót megillető munkaszüneti napok: január 1-je, március 15-e, húsvéthétfő, május 1-je, pünkösdhétfő, augusztus 20-a, október 23-a, november 1-je, december 25-e és 26-a az esetben, ha azokon a munkavállalónak egyébként munkát kellene végeznie. Ezért nem jár például a munkaszüneti nap – s arra díjazás vagy másik munkamentesség –, ha az pihenőnapra vagy a munkavállaló fizetés nélküli szabadságának tartamába esik. Nem csökkenthető a munkavállaló heti, havi munkaideje sem azon a címen, hogy a munkaszüneti nap a munkaidő beosztás szerinti szabadnapjára vagy vasárnapra esik.
Munkaszüneti napon a munkavállaló rendszeresen csak a megszakítás nélkül (folyamatosan, folytonosan) és a rendeltetése folytán e napokon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen jellegű munkakörben foglalkoztatható.
A munkaidő beosztásának a munkaszüneti napok miatt indokolt változtatását a munkaügyi miniszter évenként szabályozza. E változtatás során azonban vasárnap nem nyilvánítható munkanappá.

Munkaidő-kedvezmények

A pihenőidőkön kívül mentesül a munkavégzés alól a munkavállaló a jogszabály által megállapított munkaidő-kedvezmények esetén is, amelynek mértéke a teljes (törvényes) munkaidőre vonatkozik. Tehát rövidebb munkaidő esetén a kedvezmény arányosan csökken.
A munkaidő-kedvezmény tartama munkaidőnek számít és arra távolléti díj jár.
Munkaidő-kedvezményre lehet jogosult:

- A szülési szabadságról munkába visszatérő nő a szoptatás 6-9 hónapjára,

- A munka mellett képzésben részt vevő munkavállaló, (a nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli vagy tanulmányi szerződés állapítja meg),
- A szakszervezeti tisztségviselő,
- Az üzemi tanács tagja,
- A munkavédelmi képviselő

Rendkívüli munkaidő

A munkavállaló rendkívüli esetekben, munkaidején felül is köteles munkát végezni (túlmunka, pihenő- és munkaszüneti napi munkavégzés), illetve meghatározott ideig és helyen munkavégzésre készen állni. A kollektív szerződés rendelkezése vagy a munkavállaló kérése esetén a rendkívüli munkavégzést írásban kell elrendelni.

➢ Készenlét

A készenléti szolgálat célja az esetleges túlmunkavégzésre való felkészülés, ezért nem kötelezhető a munkavállaló készenléti szolgálat teljesítésére, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabályok a túlmunkára való beosztását sem engedik meg. Így például a nődolgozót terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig nem, a gyermekét egyedül nevelőt pedig a gyermek 4 éves koráig csak beleegyezésével szabad készenlétre igénybe venni; a fiatalkorút, valamint az egészségre ártalmas (veszélyes) munkakörben dolgozót ugyancsak nem szabad készenlétre kötelezni.

➢ Túlmunka

A rendes munkaidőn felül végzett munka túlmunka. Ha a napi munkaidő előzetesen beosztva nincsen (pl. gépkocsivezető stb.), túlmunkának a heti, a havi, az évi munkaidő-kereten felül teljesítettet kell tekinteni. A munkából mulasztás esetén is csak a munkavállaló munkaidőkeretén felül végzett munka túlmunka. Nem számít tehát túlmunkának az engedéllyel munkában nem töltött időnek – megállapodás alapján – utólagos teljesítése (csúsztatás).
A túlmunkát csak olyan mértékben szabad elrendelni, hogy az a munkavállaló egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, illetőleg személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen.
Nem szabad túlmunkára igénybe venni az egészségre ártalmas (veszélyes) munkakörben foglalkoztatottat, a nődolgozót terhessége megállapításától a gyermek egy éves koráig és a fiatalkorút. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – a gyermeke 4 éves koráig – csak a beleegyezésével vehető igénybe túlmunkára.
A túlmunkavégzés nem esik korlátozás alá, ha arra baleset vagy természeti csapás megelőzése érdekében, illetve következményeinek elhárítása végett kerül sor; ilyen esetben sem kötelezhetők azonban túlmunkavégzésre, akik teljes túlmunkavégzési tilalom alatt állnak.
Az elrendelt túlmunka két egymást követő napon összesen 4 óránál, naptári évenként 144 (kollektív szerződés rendelkezése esetén legfeljebb 200, több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés eltérő rendelkezése esetén 300) óránál több nem lehet.

➢ Pihenő- és munkaszüneti napi munka

Pihenőnapon, valamint a nem megszakítás nélkül (folyamatosan vagy folytonosan) működő

munkáltatónál (illetve nem ilyen jellegű munkakörben foglalkoztatottal) munkaszüneti napon munkát végeztetni csak kivételesen, akkor szabad, ha szükségessége olyan okból merül fel, amely miatt túlmunka is elrendelhető. Nem rendelhető el annak, aki túlmunkára sem kötelezhető. A pihenőnapi és munkaszüneti napi munkavégzésre a napi túlmunkára meghatározott óra korlátozás nem vonatkozik.

Szabadság

A szabadság több napra kiterjedő pihenőidő, amely lehet:
- Rendes- (alap- és pót-)-,
- rendkívüli-, vagy
- fizetés nélküli szabadság.

A *rendes* szabadság a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetekben és mértékben jár, a *rendkívüli* vagy *fizetés nélküli* szabadság viszont – néhány, jogszabályban foglalt eset kivételével – a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott elhatározástól függ.

➢ Rendes szabadság

A rendes szabadság *alap*szabadságból és *pót*szabadságból áll, amely a munkaviszonyban töltött naptári évre van megállapítva. Ezért, ha a munkaviszony év közben kezdődik (vagy év közben szűnik meg), a szabadságnak csak időarányos része jár. Ha az évi szabadság kiszámításánál töredék nap keletkezik, a fél munkanapot elérő töredék egész munkanapnak számít. Az Mt. általános szabálya alapján a munkavállalót a munkaviszony szünetelésének tartamára nem illeti meg szabadság. A tv. csak azon eseteket állapítja meg, amikor kivételként, a munkaviszony szünetelésének idejére is jár szabadság (pl. a szülési szabadság időtartamára).

A szabadságra jogosultság szempontjából nincs különbség a munkavállalók között abból a szempontból, hogy mennyi a munkaidejük. Ebből adódóan a részmunkaidővel foglalkoztatottat is ugyanolyan mértékű szabadság illeti meg, mint a teljes munkaidejűeket. A munkaidőből adódó eltérés nem a szabadságnapok számában, hanem a szabadságnapokra járó munkabérben fejeződik ki. Akként, hogy az ilyen munkavállaló egy-egy szabadságnapra eső munkabére a tényleges munkaidejének és munkarendi munkaidő beosztásának megfelelően napi 4-5-6 stb. órai bér. A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonyában (másodállás, mellékfoglalkozás) is megilleti.

a) Alapszabadság

Az alapszabadság mértéke 20 munkanap, amely a munkavállaló:

huszonötödik életévétől	21
huszonnyolcadik életévétől	22
harmincegyedik életévétől	23
harmincharmadik életévétől	24
harmincötödik életévétől	25
harminchetedik életévétől	26
harminckilencedik életévétől	27
negyvenegyedik életévétől	28
negyvenharmadik életévétől	29
negyvenötödik életévétől	30

munkanapra emelkedik. A hosszabb tartamú szabadság abban az évben illeti meg először a munkavállalót, amelyben a meghatározott életkort betölti.

Az alapszabadság legalacsonyabb mértéke tehát 20 munkanap, és az életkor előrehaladtával ez a mérték fokozatosan emelkedik, maximumát, 30 munkanapot a munkavállaló 45. életévének betöltésekor éri el.

b) Pótszabadság

Az alapszabadságon felül pótszabadság jár:

- fiatalkor,
- gyermeknevelés,
- egészségi ártalomnak kitett munkavégzés,
- vakság címén és
- ha a kollektív szerződés, illetőleg a munkaszerződés rendeli.

A fiatalkorúnak évi 5 munkanap pótszabadság jár abban az évben is, amelyben a 18. életévét betölti.
A szülők döntése alapján, gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalónak vagy gyermekét egyedül nevelő szülőnek, 16 évesnél fiatalabb gyermeke után 2, két gyermeke után 4, kettőnél több után összesen 7 munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság megilleti a gyermek gondozását, nevelését vállaló örökbe fogadó és a nevelőszülőt is.
A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább 3 órát töltő munkavállalót évente 5 munkanap pótszabadság illeti meg.
A vak dolgozónak évi 5 munkanap pótszabadság jár.
Az Mt. az egészségügyi megfontolás alapján járó pótszabadságokat biztosítja, melyek az életkor, a gyermeknevelés, valamint a munkavállalói fogyatékosság, illetve egészségi ártalom címén járnak.

A kollektív szerződésben és az egyes munkaszerződésekben sor kerülhet további pótszabadságok megállapítására is.

Általános szabályként a pótszabadság az alapszabadságon felül jár, és a többféle jogcímen alapuló pótszabadság egymás mellett is megilleti a munkavállalót.

- **Rendkívüli szabadság**

Jogszabály által meghatározott esetekben a munkavállalót rendkívüli szabadság is megilleti. Tartalmában "rendkívüli" szabadság, ha a munkáltató gazdaságilag indokolt esetben működési körében felmerült okból átmenetileg nem, vagy az előírtnál rövidebb munkaidőben foglalkoztatja a munkavállalót, a kiesett időre (állásidő) bérfizetés mellett.
A rendkívüli szabadság körébe sorolhatjuk:

a) Betegszabadság

A betegszabadság ugyan a szabadság egy speciális fajtája, de valójában nem a pihenőidejét tölti a munkavállaló, hanem keresőképtelen beteg. A munkavállalónak naptári évenként 15 munkanap betegszabadság jár.
Ha a munkavállaló üzemi baleset vagy foglalkozási betegség miatt keresőképtelen, ezen időtartamok nem terhelik a betegszabadság időtartamát, azaz az ilyen okból történő keresőképtelen állapot nem számít bele a betegszabadságba.
A betegszabadságra való jogosultságot, azaz keresőképtelen állapotot akár milyen rövid

időtartamú is, a kezelőorvosnak kell igazolnia, és azt le kell adni a munkáltatónak.
A 15 nap betegszabadság akár több alkalommal, illetve hosszabb keresőképtelenség esetén egy alkalommal is kimeríthető. A szabadságtól eltérően, a betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része a következő évre nem vihető át, tehát ha a munkavállaló adott évben nem volt keresőképtelen, akkor az évi betegszabadsága úgymond elveszett.
A betegszabadságra való jogosultság a munkaviszony függvénye. A betegszabadság minden munkaviszonyban megilleti a munkavállalót, így ha több munkáltatónál áll fenn, pl. részmunkaidős munkaviszonya, valamennyiben jogosult betegszabadságra. A munkaviszony szünetelésének azokban az eseteiben, amelyre egyébként szabadság is megilleti a munkavállalót, betegszabadság is jár. Betegszabadság a nyugdíjas munkavállalónak is jár.
Ha a munkavállaló munkaviszonya adott munkáltatónál év közben kezdődik, akkor a szabadsághoz hasonlóan, a betegszabadságnak is csak az időarányos része jár. Ha a munkavállaló az év folyamán már másik munkáltatónál is munkaviszonyban állt, a betegszabadság mértéke az új munkáltatónál nem lehet több mint a naptári évre járó betegszabadság még igénybe nem vett része, Értelemszerűen, ha az előző munkáltatónál hosszabb ideig volt keresőképtelen a munkavállaló, azaz kimerítette a betegszabadság 15 napját, akkor az új helyen ismételt keresőképtelensége esetén már táppénzre lesz jogosult.
A táppénzre legkorábban a betegszabadság lejártát követő naptól jogosult a munkavállaló. Táppénz annak jár, aki a biztosítás fennállása alatt vagy annak megszűnését követő első három napban keresőképtelenné válik és a jogszabályban meghatározott egészségbiztosítási járulék megfizetésére kötelezett.

A betegszabadság csak munkanapra jár (táppénz minden napra), időtartamára a távolléti díj 80%-át kell fizetni.

A betegszabadság kiadásánál a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokat kell figyelembe venni, tehát azokra a napokra kell a betegszabadságot kiadni, amelyen egyébként dolgozhatna a munkavállaló. Ha a munkavállaló munkaszüneti napon dolgozhat, és be is osztják e napra, de betegsége miatt nem tud munkát végezni, akkor e napra őt betegszabadság (és az erre járó díjazás) illeti meg, így e napot nem munkaszüneti napként kell elszámolni.

b) Szülési szabadság

A terhes, illetve a szülő nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg, melynek időtartamára a munkavállaló társadalombiztosítási jogviszonya alapján terhességi-gyermekágyi segély jár, aminek az összege a napi átlagkereset 70%-a.

Ennek lejártát követően fizetés nélküli szabadságot lehet igényelni, a gyermek otthoni gondozása céljából a gyermek 3., 10. illetve 12. életévéig. A gyermek gondozása miatt igényelt fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló kérelmére biztosítani kell.
A terhességi-gyermekágyi segély lejárta után - szintén a tb. szabályok szerint, a biztosítási jogviszonyra tekintettel - gyermekgondozási díjat lehet igényelni a gyermek 2 éves koráig. A Gyed. összege a naptári napi átlagkereset 70%-a, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének a 70 %-a lehet. Gyermekgondozási segélyt lehet igényelni gyermek 3. életévének betöltéséig, illetve a gyermek otthoni gondozása esetén 10. életévének betöltéséig. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény alapján a gyermek 1 éves koráig a Gyes-ben részesülő kereső tevékenységet nem folytathat, de a gyerek 1 éves kora után időkorlátozás nélkül vállalhat munkát (a korábbi napi 4 óra helyett). Ha a gyermeket betegsége miatt otthon ápolják, akkor a munkavállaló a gyermek 12. életévének betöltéséig e jogcímen fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe

c) Az apa munkaidő-kedvezménye gyermek születése esetén

Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát. Ez az öt munkanap az évi rendes szabadságán felül illeti meg a munkavállalót, amelyet az apa a szülést követő második hónap végéig vehet igénybe. Kiadása időpontja tekintetében a munkáltató köteles az apa kérését figyelembe venni és az általa kér időben kiadni a munkaidő kedvezményt. A kedvezmény igénybevétele során apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vérszerinti apát kell érteni, de ez megilleti az örökbefogadó apát is.
A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

d) Tanulmányi szabadidő

A munka mellett iskolarendszerű tanulmányokat folytató munkavállaló részére a munkáltató köteles szabadidőt biztosítani; ennek mértékét a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően kell megállapítani. A munkaidő-kedvezmény címén munkából távol töltött időre munkabér (távolléti díj) az általános iskolai tanulmányokat folytatót illeti meg. A más tanulmányokat folytató, tanfolyamon, továbbképzésen résztvevő munkavállalót csak akkor, ha arra a munkáltató kötelezte, vagy tanulmányi szerződés írja elő. Az, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely munkakör betölthetősége vonatkozásában iskola, tanfolyam elvégzését (vizsga letételét) előírja, és annak az alkalmazott eleget tesz, nem értelmezhető úgy, hogy a munkáltató általi kötelező kijelölésnek tesz eleget. A tanulmányi szabadidő kiadásánál a továbbtanuló kívánságát lehetőleg figyelembe kell venni, azt azonban biztosítani kell, hogy a munkavállaló a szabadidőt a vizsgák előtt vehesse igénybe.

- **Fizetés nélküli szabadság**

A fizetés nélküli szabadság általában nem illeti meg alanyi jogon a munkavállalót, az csak külön kérelmére, a munkáltató mérlegelése alapján adható. Felmerülhetnek azonban olyan személyi és családi okok (pl. gyermekgondozási -ápolási szabadság, hozzátartozó ápolási szabadság, építkező szabadsága stb.

A szabadság kiadása

A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg (de például a gyermekeseket, valamint a hosszabb idő óta ott dolgozókat a szabadság időpontjának megállapításánál kívánatos előnyben részesíteni). 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 szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig köteles kiadni

Az új szabályok szerint - még kollektív szerződéses megállapodás esetén is - az év második felében már az esedékesség évére járó szabadság kiadásáról kell a munkáltatónak gondoskodnia.
Ez a szabály az Alkotmánybíróság 74/2006. (XII. 15.) AB határozata alapján született meg. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy alkotmányellenes a szabadság kiadásának korábbi jogi szabálya (amely a szabadság kiadásának eltolására lehetőséget adott a munkáltató gazdasági érdekére hivatkozással való a tárgyévet követő év június 30-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén december 31-ig). Az Ab határozat indokolása szerint „nem volt felismerhető olyan alkotmányos alapjog, érték vagy cél, amely megalapozná a pihenéshez való alkotmányos alapjog korlátozás elkerülhetetlenségének megállapítását".
Az új szabályozás eleme a tárgyévet követően kiadásra alapot adó kivételes gazdasági érdek pontos definiálása. A munkáltatónál jelentkezhetnek olyan körülmények, melyek lehetetlenné teszik a szabadság esedékesség évében történő kiadását (kár elhárítása stb.). A kivételes gazdasági érdeket megalapozó körülménynek azonban a munkaszervezéstől függetlennek kell lennie, ami azt jelenti, hogy a munkáltató nem élhet az esedékesség évét követő évben való kiadás eszközével - a várható munkamennyiségre és a rendelkezésre álló létszámra tekintettel - előre megtervezett módon, hanem csak kivételesen. A munkáltató ugyanis más eszközöket is igénybe vehet - pl. a munkaidő-beosztás megváltoztatása, munkaerő-felvétel, munkaerő-kölcsönzés igénybevétele – nem lenne indokolt rögtön a szabadság kiadásának elhalasztását, mint végső eszközt alkalmazni.
A szabadság kiadásának elhalasztására sor kerülhet viszont a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt, különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében. Ebben az esetben a törvény lehetőséget ad arra, hogy a rendes szabadság egynegyedét meghaladó rész tárgyévet követő évben történő kiadására kerüljön sor, de a kiadás határideje itt sem lépheti át a március 31-i, kollektív szerződés rendelkezése esetén a június 30-i határidőt.
A munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén a szabadságot az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül kell kiadni, ha az esedékesség éve eltelt.
A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.
A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.
A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt megszakíthatja. Ebben az esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre, illetőleg a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be. A munkavállalónak a megszakítással összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

A szabadság kiadásánál új törvényi szabályok egyik eleme, hogy a következő évre való átvitel nem a teljes szabadságra, legfeljebb a rendes szabadság egynegyedére terjed ki.

Az igény elévülésére vonatkozó általános szabályokhoz képest speciális rendelkezés megfogalmazására kerül sor, mely egyértelművé teszi, hogy a munkavállalónak a szabadság természetbeni kiadására mindaddig igénye van, amíg a szabadság természetben kiadható, tehát a munkaviszony megszűnéséig. A szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik.
A szabadságos napokat gyakran úgy akarja rendezni a munkáltató, hogy a szabadságot úgy kívánja kiadottnak tekinteni, hogy az időtartamára járó díjazást /távolléti díjnak megfelelő összeget) pénzben kifizeti a munkavállalónak. Erre jogszerűen lehetőség nincs.

A szabadság megváltására csak a munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor kerülhet sor.

A munkaviszony megszüntetésének az időpontját a szabadság pénzbeli megváltása nem érinti, tehát nem tolódik ki ezáltal a munkaviszony megszűnésének időpontja. A pénzbeli megváltáskor ugyanis nem a szabadság kiadásáról, hanem kifizetéséről van szó. Előfordulhat, hogy a munkavállaló több szabadságot vesz igénybe, mint amire jogosult lenne. A munkáltatót emiatt hátrány nem érheti, ezért a különbözetre kifizetett bért köteles a munkavállaló visszafizetni.
Nem követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló

- nyugdíjazása,
- halála, vagy
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg.

10) A munka díjazása

A szocializmus viszonyai között a munkabér - a kapcsolatos ideológiának megfelelően - az elosztási viszonyok részeként „elvben” a munka mennyiségének és minőségének megfelelően került megállapításra,
A polgári társadalomban a munkabér alapvetően a piacgazdaság követelményei által meghatározott módon az elvégzett munka árának számít.
Ebbe korrekciós mechanizmusok épülnek be szociális meggondolásból. A legnyilvánvalóbb formája ennek a minimális munkabér jogszabály által történő megállapítása; de megfogalmazódik „a tisztességes díjazás követelménye”, mely arról rendelkezik, hogy a dolgozók olyan díjazásban részesüljenek, amely mind a dolgozóknak, mind pedig családjuknak tisztességes életszínvonalat biztosít. Ilyen módon a munkabér az alkotmányjogban, illetve a kapcsolatos nemzetközi dokumentumokban - megélhetéshez való joggá válik. A munkabérre vonatkozó hatályos rendelkezések rögzítik az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez való jogát.
Az Mt. csak a munka díjazásának alapvető – elsősorban a munkavállaló szempontjából garanciális jelentőségű – szabályait állapítja meg. Egyrészt a munkavállalók védelme érdekében ír elő meghatározott rendelkezéseket kötelező jelleggel (ilyenek különösen a munkabér védelmére vonatkozó szabályok), másrészt a felek munkabérre vonatkozó megegyezésének elősegítését szolgáló diszpozitív szabályokat (pl. a bérpótlék számítás alapja) állapít meg.
A munkaviszony elengedhetetlen tartalmi eleme, hogy a munkavégzés ellenérték, munkabér fejében történik. A munkaviszony sajátosságaiból – így különösen a felek kapcsolatának tartós jellegéből, a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből – adódóan indokolt esetben a munkáltató bérfizetési kötelezettséggel tartozik munkavégzés hiányában is (pl. készenlét, állásidő).
Főszabályként a munkavállalónak a munkaszerződésben meghatározandó személyi alapbért

kell fizetni. Ettől eltérő megállapodásra azonban – akár kollektív szerződésben, akár munkaszerződésben – lehetőség van; ez esetben a személyi alapbér helyett a megállapodás szerinti munkabér (pl. teljesítménybér) jár.
A munkabér megállapítható:

- időbérben (a személyi alapbér időbérnek minősül),
- teljesítménybérben,
- illetőleg azok együttes alkalmazásával.

Személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár. A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és annak hatályossági körét a Kormány állapítja meg.

A munkabér megállapításánál a teljesítménybér munkajogi szabályozása (Mt.143.§) veti fel a legtöbb problémát.

A teljesítménykövetelmények meghatározása a munkáltató feladata, melynek során a Munka tv.-ben foglaltak szerint kell eljárnia.

A munkavállalót megillető munkabér időbérként vagy teljesítménybérként, illetve a kettő összekapcsolásával állapítható meg. A személyi alapbért időbérben kell meghatározni.

A teljesítménykövetelményt a munkáltató olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő százszázalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.
A teljesítménykövetelmény megállapítása, illetve az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalói csoportok meghatározása során tekintettel kell lenni a munkáltató működési körébe tartozó feltételekre, így különösen a munkavégzés, a munkaszervezés és az alkalmazott technológia objektív körülményeire.

A teljesítménykövetelményt és a teljesítménybér-tényezőket alkalmazásuk előtt írásban közölni kell a munkavállalóval. Írásbeli közlésnek minősül a tájékoztatás helyben szokásos módon történő közzététele.

Teljesítménybérezési formánál a 100%-os teljesítmény eléréséhez, meghatározott bér tartozik. A teljesítmény követelményt, teljesítménybér-tényezőket a munkáltató állapítja meg, melyet az üzemi tanáccsal előzetesen véleményeztetni kell, s ezeket alkalmazásuk előtt a munkavállalókkal írásban közölni kell vagy a helyben szokásos módon kell közzétenni. Vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a teljesítmény-követelmény meghatározása során nem sértette meg a fenti rendelkezéseket és a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét.

Az előírt teljesítménykövetelménynek objektív mérésen és számításon kell alapulni, a munkavégzés, a munkaszervezés és a technológia objektív figyelembe vételével, továbbá az eljárás során vizsgálni kell a teljesítménykövetelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségét.

Teljesítménybérezés esetén előfordulhat, hogy a 100%-os teljesítmény-követelmény olyan irreálisan magas szinten lett meghatározva, hogy a munkavállalók jelentős része nem tudja teljesíteni és ezért még a minimálbért sem tudja megkeresni. Ilyen esetben az érdekvédelmi

szervezetnek vagy az üzemi tanácsnak indokolt tárgyalást kezdeményezni, esetleg kollektív szerződésben szabályozni (újraszabályozni) a teljesítménykövetelményt.
A munkaügyi ellenőrzést végző felügyelők e szabályok betartását is ellenőrizhetik.
A garantált bér akkor is megilleti a munkavállalót, ha teljesítménye nem éri el az ilyen mértékű bérhez tartozó teljesítményt. (Pl. bútoráruházban dolgozó eladók teljesítményarányos bére a forgalom függvénye, s mivel nemcsak a munkavállalón múlik a teljesítménykövetelmény elérése, ezért garantált bért is meg kell állapítani részükre.)
A minimálbérnek megfelelő összegű munkabérre akkor jogosult a teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállaló, ha a teljesítménykövetelményt teljesíti, vagy ha annak teljesítése nem csak rajta múlik, és ezért a teljesítmény alapján járó munkabért ilyen összegű garantált bérrel egészíti ki a munkáltató. A munkáltatónak azonban nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló a garantált bérrel minden esetben elérje a minimális bért, vagyis a garantált bér összegének nem kell havonta (elszámolási időszakonként) változnia.
A garantált bér a minimálbérnél alacsonyabb összeg is lehet, mivel a minimálbér biztosítása a személyi alapbér tekintetében kötelező, másrészt a teljesítmény-követelmény elmaradása esetén a minimálbér nem irányadó. A munkáltatónál alkalmazásra kerülő eltérő bérrendszerekről célszerű a kollektív szerződésben rendelkezni.

Ha a teljesítménykövetelmény teljesítése jelentős részben nemcsak a munkavállalón múlik, garantált bér megállapítása is kötelező.

A teljesítménykövetelmény megállapítása nem jogszerű, amennyiben a naptári hónap átlagában az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók
a) legalább fele nem éri el a százszázalékos teljesítményt, emellett
b) tényleges átlagos teljesítményük száz százaléknál kevesebb.
Ebben az esetben a munkáltató köteles az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó valamennyi munkavállaló tárgyhavi teljesítményének azonos arányú kiigazítására oly módon, hogy átlagos teljesítményük a százszázalékos szintet elérje. A tárgyhavi teljesítménybért a kiigazított teljesítmény alapján kell megállapítani.
A teljesítménykiigazítás során a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelményt alapul véve, meg kell határozni a munkavállaló tényleges teljesítményszázalékát, azt meg kell szorozni százzal, és elosztani a munkáltatónál azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges átlagos teljesítményszázalékával.
A kiigazítás során nem kell figyelembe venni
a) a technológiaváltás, továbbá
b) a munkába állás, illetve az új munkakör betöltése
időpontjának naptári hónapjában, illetve az azt követő két naptári hónapban az ezzel érintett munkavállalók által nyújtott teljesítményt.

A teljesítménybér-kiigazítás érdekében a munkáltató naptári hónaponként köteles nyilvántartani
a) a munkáltató által megállapított teljesítménykövetelmény alapulvételével az egyes munkavállalók tényleges teljesítményszázalékát,
b) az azonos teljesítménykövetelmény hatálya alá tartozó munkavállalók tényleges, átlagos teljesítményszázalékát,
c) az egyes munkavállalók kiigazított teljesítményszázalékát, valamint
d) a kiigazított teljesítményszázalék alapján a megállapított kiigazított teljesítménybért.

A Munka Törvénykönyve előírásai szerint teljesítménybéres bérformában a teljesítménykövetelmények százszázalékos teljesítése esetén kötelező a minimálbér kifizetése, azonban számos esetben tapasztalható, hogy a munkavállalónak kifizetett bér nem éri el a

minimálbér összegét. A munkanormák megállapításának a szabályait a Munka Törvénykönyve 2003. évi módosítása a munkavállalók védelmében szigorította, azonban a normák megállapításának helyessége - lényegében az átlagos körülmények közötti teljesíthetősége - kontrollálására a munkaügyi ellenőrzés eszközei nem alkalmasak. Indokolt volt ezért jogszabályi mechanizmusokkal kiküszöbölni az irreális teljesítménytényezők hatásait. A törvény abból indul ki, hogy a helyesen megállapított normát a munkavállalók átlagosan 100%-ra teljesítik. Ezért ha a normát a munkavállalók átlagosan 100% alatt teljesítik, akkor minden egyes munkavállaló teljesítményét arányosan (egyenlő mértékben) korrigálni kell úgy, hogy az átlag éppen 100% legyen. A munkabért a korrigált teljesítmény alapján kapják.
Személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően - legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménybér-tényezőket úgy kell megállapítani, hogy a teljesítménykövetelmény százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a munkavállalónak járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabér mértékét elérje; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

Meghatározott körben, illetve területen érvényesülő kötelező legkisebb munkabért kell megállapítani, ha ez a munkafeltételeket figyelembe véve szükséges.
A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, valamint a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenységi szinteket és a foglalkoztatottság növelésének kívánatos voltát.
A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és a garantált bérminimumot a Kormány állapítja meg, az ő felelőssége, illetve kötelessége hogy az Országos Érdekegyeztető Tanácsban országos bértárgyalásokat kezdeményezzen.
A munkavállaló részére munkabéréről részletes írásbeli elszámolást kell adni. A munkabér védelme érdekében a törvény meghatározza a munkabérből való levonás szabályait is.
A személyi alapbért további bérrészek egészíthetik ki (pl. bérpótlék, prémium). A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg. Elmaradhat a munkavégzés úgy, hogy a munkavállalónak joga lehet a munkabérre (pl. felmentés, szabadság, állampolgári kötelezettség teljesítése stb.). Ezekben az esetekben az Mt. szerint munkabérként a munkavállalónak átlagkeresetet vagy távolléti díjat kell fizetni. A munkáltató köteles a munkavállalónak megtéríteni azt a költségét, amely a munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során a munkavállalónál szükségesen és indokoltan merült fel (pl. valamely képzésben való részvételre kötelezett munkavállaló tanfolyami díja), továbbá a munkáltató érdekében felmerült egyéb szükséges költségeket (pl. a saját szerszám használata), ha az utóbbihoz a munkáltató előzetesen hozzájárult. A kiküldetési és külszolgálati, illetve a munkába járással összefüggő költségeket külön jogszabály szerint kell megtéríteni.

11) Felelősség a munkajogban

A) A munkavállaló kártérítési felelőssége

Az Mt. a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének szankciójaként kártérítési kötelezettséget állapít meg, amennyiben a kötelezettségszegés a munkaviszony másik alanyának kárt okozott. Nem kell a munkavállalónak megtérítenie a kárnak azt a részét, amely a munkáltató közrehatása következtében állott elő.
A munkáltató a munkavállaló által okozott kár megtérítésére vonatkozó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Kollektív szerződés meghatározhatja azt az értéket, amelyet meg nem haladó mértékben a munkáltató a munkavállalót közvetlenül kártérítésre kötelezheti. Ebben az esetben meg kell határozni a kártérítés kiszabására irányadó eljárási rendet is.
A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A felróhatóság szempontjából a vétkesség két alakzatát lehet megkülönböztetni, a gondatlanságot és a szándékosságot.
A munkáltató utasítási jogából következően képes a munkavállaló magatartásának megfelelő befolyásolására, ezen keresztül a károkozás megelőzésére, ezért neki kell bizonyítani a kártérítési felelősség feltételeinek fennállását, nem pedig a munkavállalónak a mentesülés érdekében magát kimentenie.
A munkavállaló kártérítési felelőssége körében alapelv, hogy a munkavállaló az okozott károk közül csak a tényleges kár megtérítésére kötelezhető, az ún. elmaradt haszon csak kivételesen érvényesíthető.
Ha a kárt többen együttesen okozták, vétkességük, a megőrzésre átadott dolgokban bekövetkezett hiány esetén pedig, munkabérük arányában felelnek. Amennyiben a kárt többen szándékosan okozták, egyetemleges kötelezésnek van helye.

A kártérítés mértéke:

- Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg. Tehát a munkavállalónak az okozott kár mértékétől függetlenül összesen ennyit kell megtéríteni. Tehát egy kis összegű, például néhány ezer forintos kárnak a teljes mértékét meg kell téríteni (hiszen a havi keresetének a fele ezt meghaladja), de egy több százezer vagy millió Ft-os károkozásnál az okozott kárnak csak egy részét kell megfizetni a dolgozónak.
  A kártérítés mértékétől teljesen független dolog az, hogy a megállapítható kártérítés milyen mértékben és hány hónap alatt lesz majd levonható a dolgozó havi béréből. Ezt a munkajogon kívül a bírósági végrehajtási szabályok is rendezik (ott is van egy max. 50%-os mérték, hogy ne maradjon jövedelem nélkül az érintett, de az a havonta levonható részről szól, nem pedig az előbb részletezett kártérítés mértékéről!).

- A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hat havi átlagkeresetig határozhatja meg; ettől érvényesen eltérni nem lehet;

- Gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felel a pénzintézet pénztári számfejtője és ellenőre a számfejtés körében előidézett vagy az ezzel összefüggő ellenőrzés elmulasztásával vagy hiányos teljesítésével okozott kárért;

- Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni. A munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének (mulasztásának) károsító következményeit, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy

azokba belenyugszik (eshetőleges szándék);

- A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel (megőrzési felelősség). Mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította. A munkavállalót ez a teljes anyagi felelősség csak akkor terheli, ha a dolgot (szerszám, termék, áru, anyag stb.) jegyzék vagy elismervény alapján vette át.
  Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló felelősségét a vétkességi felelősségre megállapított szabályok szerint kell elbírálni, de ebben az esetben a vétlenség bizonyítása a munkavállalót terheli.

- A pénztáros, a pénzkezelő vagy az értékkezelő teljes anyagi felelősséggel tartozik az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében;

- A leltárhiány a kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség mértékét meghaladó hiány. A leltárhiányért a leltárfelelősségi megállapodást kötött munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felelősséggel tartozik. A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni és ebben meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét - kollektív szerződéses rendelkezése hiányában - a munkáltató állapítja meg.

B) A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességére tekintet nélkül, teljes mértékében felel (ún. objektív felelősség).
A munkaviszony fogalom, itt nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem idetartozik a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreset is.
Az objektív felelősség indoka az, hogy a munkáltatókat rászorítsa olyan szervezet kialakítására, illetve technológia alkalmazására, amely megteremti a munkavállalók biztonságát. A munkavédelmi szabályok pozitíve meghatározzák e körben a munkáltató teendőit, a kártérítési felelősség szabályai pedig lényegében e szabályok megszegésének szankcióit rendezik arra az esetre, ha e szabályszegés a munkavállalónak kárt okoz.

Mentesül a munkáltató a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Lényeges kiemelni, hogy a kimentési okok fennállását a munkáltató tartozik bizonyítani.
A munkáltató működési körébe esnek különösen a munkáltató által feladatai során kifejtett tevékenységgel összefüggő magatartásból, a használt anyag, felszerelés, berendezés és energia tulajdonságából, állapotából, mozgatásából és működéséből eredő okok.
Ha a kárt a munkáltató működési körébe eső ok idézte elő, a felelőssége akkor is fennáll, ha az ok nem volt elhárítható. Annak vizsgálatánál, hogy a balesetet és megbetegedést előidéző ok az adott esetben a munkáltató működési körébe esik-e, figyelemmel kell lenni a végzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire is. A kárt előidéző ok akkor minősül a

munkáltató működési körén kívül esőnek, ha az független a munkáltató tevékenységétől, tehát ha az előidéző ok és a munkáltató tevékenysége között nincs okozati összefüggés. A működési körön kívül eső ok fennállása esetén is felel a munkáltató, ha a kár oka a munkáltató részéről objektíve elhárítható volt.

Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.
A munkáltatót főszabályként ugyanilyen felelősség terheli a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.

A munkáltató felelőssége alapján köteles megtéríteni a munkavállalónak:
- dologi kárát;
- indokolt költségeit (melyek a sérelemmel, illetve ennek elhárításával összefüggésben merültek fel);
- elmaradt jövedelmét;
- nem vagyoni kárát.

Az elmaradt jövedelem magába foglalja a munkaviszonyon belüli elmaradt jövedelemként az elmaradt munkabért és azon rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét, amelyekre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, hogy azokat a károkozást megelőzően rendszeresen igénybe vette.
Munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres keresetet kell megtéríteni. Mindkét esetben az elmaradt jövedelem számításánál figyelembe kell venni azt a jövőbeni változást is, amelynek meghatározott időpontban történő bekövetkezésével már előre számolni lehetett.

Ha a kártérítés megállapítása után változás következik be a sérelmet szenvedett munkavállaló lényeges körülményeiben, mind a károsult, mind a munkáltató, illetőleg felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító a megállapított kártérítés módosítását kérheti. A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabér-növekedés mértékének meghatározásánál a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztésének (átlagkeresete változásának) mértéke az irányadó.

12) A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (röv. Kjt.) sajátosságai

Jogelméletileg a Mt. és a közszolgálati jog (Ktv.) között helyezhető el. Általános jellemzője, hogy bár kógens szabályai vannak túlsúlyban, meghatározott körben lehetőség van kollektív megállapodás általi rendezésre is.
A Kjt. szervi hatálya alá – mint munkáltatók – a közigazgatásinak nem minősülő (hatósági jogkört nem gyakorló) költségvetési szervek tartoznak (pl. iskolák, kórházak stb.). Az állami szerepvállalás csökkenésével összhangban megfigyelhető tendencia a közalkalmazotti szférában foglalkoztatottak létszámának és intézményeinek csökkentési szándéka és fokozatos átkerülése a Mt. által szabályozott versenyszférába.
A közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályozásban a részletes törvényi rendezés a meghatározó. A szabályozásban a közjogi, kógens elemek dominálnak, miután az állam tulajdonosi jelleggel vesz részt a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdések rendezésében. A szabályozás struktúrájában a törvény mellett kiemelt szerepet kapnak az ágazatokat irányító miniszterek, ugyanis rendeletükben állapíthatják meg a közalkalmazottak jogállására

vonatkozó azon kérdéseket, melyeknek egységes megfogalmazása az egyes területek eltérő jellege miatt lehetetlen lenne.
A törvény a közalkalmazotti munkáltatói körben jogi eszközökkel garantál a munkavállalóra kedvező több feltételt (pl. garantált illetmény-előmeneteli rendszer, bizonyos kedvezőtlen munkaerőpiaci hatások korlátozása). A törvényben a munkaügyi kapcsolatok szabályozása igazodik a Munka Törvénykönyve koncepciójához, ugyanakkor lényegi eltérések is megfogalmazásra kerülnek (pl. közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő).
A közalkalmazotti jogviszonyt érintő tartalmi feltételekben is találhatóak a Munka Törvénykönyvében ismertetett szabályoktól eltérő megoldások, melyek döntően a hierarchizáltságra utalnak. A Kjt. jellemző sajátosságai:

a) a kinevezés,
b) a közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer,
c) a fegyelmi felelősségi rendszer.

a) A közalkalmazotti jogviszony minden esetben írásbeli kinevezéssel létesül. A kinevezés egyoldalú jognyilatkozat, de azt a kívánt joghatás érdekében a közalkalmazottnak el kell fogadnia. Kinevezés esetén a felek nincsenek alkupozícióban, hanem a munkáltató a jogszabály keretei között egyoldalúan határozza meg a kinevezés egyes feltételeit A leendő közalkalmazott csak abban a kérdésben dönthet, hogy a munkáltató által felkínált munkakört elfogadja-e. Ellentétben a köztisztviselők kinevezésével a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél nincs eskütételi kötelezettség, ezért a kinevezési aktus nem kívánja meg a munkáltatói jogkör gyakorlója és a közalkalmazott egyidejű személyes jelenlétét.
A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Közalkalmazotti jogviszony helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására határozott időre történő kinevezéssel is létesíthető. A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a közalkalmazott besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, illetményét, továbbá munkakörét és a munkavégzés helyét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

b) A közalkalmazotti illetményt alapvetően nem a munkáltatók és a szakszervezetek közötti béralku határozza meg, hanem az illetmény-előmeneteli rendszer, és mely jogi eszközökkel szavatolja a közalkalmazottak díjazásban történő előrehaladását. Az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettség és képesítés alapján a közalkalmazottak osztályokba sorolhatók be. Lehetőség van a tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő teljesítmény esetén a fizetési fokozatok közötti várakozási idő csökkentésére is. Egyes pótlékok, valamint az adományozható címek, továbbá a jutalmak is a struktúra "lazítását" szolgálják.

c) A fegyelmi felelősség

A Mt. csak 1992 előtt tette lehetővé a munkáltató részére a fegyelmi eljárás lefolytatását és fegyelmi büntetés kiszabását. A Közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény továbbra is ismeri a fegyelmi eljárást.

Fegyelmi vétséget követ el a közalkalmazott, ha a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét vétkesen megszegi. Hangsúlyozandó, hogy a fegyelmi vétségeket a törvény taxatíve tételesen) nem sorolja fel, ugyanis ez nem lehetséges. A jog – általános megfogalmazás keretében – keretszabályt ad a fegyelmi vétség fogalmára, és ezt tartalommal a fegyelmi eljárást lefolytató szerveknek kell megtölteni, nekik kell eldönteni, hogy a közalkalmazott magatartása fegyelmi vétségnek minősül-e. A közalkalmazotti jogviszony

keretében a közalkalmazott az adott munkakörre, tevékenységre vonatkozó általánosan elvárható magatartást köteles tanúsítani. A büntetés kiszabásánál azonban általában a gondatlan magatartás esetén enyhébb büntetés, szándékos elkövetés esetén súlyosabb büntetés állapítható meg.

A fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben kiszabható fegyelmi büntetések:
a) megrovás;
b) az előmeneteli rendszerben történő várakozási idő legfeljebb egy évvel történő meghosszabbítása;
c) a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás;
d) magasabb vezető, illetve vezető beosztás fegyelmi hatályú visszavonása, valamint
e) elbocsátás.

Általános szabály az, hogy a fegyelmi eljárás megindítása – ha törvény másként nem rendelkezik – a kinevezési jogkör gyakorlójának feladata. Magasabb vezető és vezető beosztású közalkalmazott esetében a megbízásra jogosult rendelheti el a fegyelmi eljárást. A kinevezési jogkör gyakorlója nem minden esetben a munkáltató vezetője, miután mód van a munkáltatói jogok átruházására az adott intézmény vezető megbízatású közalkalmazottjaira.

13) A Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (röv. Ktv.) jellemzői

A közszolgálati jogviszony az állam, illetve a helyi önkormányzat, valamint a nevükben foglalkoztatott köztisztviselő, ügykezelő között a köz szolgálata és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony, amelyben a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó kötelezettségeken és jogosultságokon túlmenően mindkét felet többletkötelezettségek terhelik és jogosultságok illetik meg.

A külön törvényi szabályozás alapvető indoka az, hogy a közszolgálati jogviszony tartalma sok tekintetben eltér a tipikus munkaviszonytól, továbbá a köztisztviselőket terhelő többletkötelezettségek és a gazdasági szférához képest kedvezőtlen jövedelmi viszonyok bizonyos többletjogok és kedvezmények biztosítását indokolják.
A köztisztviselők esetében az alkalmazás feltételei szigorúbbak az általános munkajogi feltételekhez képest. Általános követelmény - amely alól felmentés nem adható - a büntetlen előélet, a teljes cselekvőképesség, a legalább középiskolai végzettség és a magyar állampolgárság. Ezen túlmenően az egyes közszolgálati munkakörökre jogszabály (vagy jogszabályi felhatalmazás alapján a munkáltató) meghatározott iskolai végzettséget, képesítést, illetőleg gyakorlati időt állapíthat meg. E követelmények alól a törvény csak igen szűk körben enged felmentést. A köztisztviselőnek ezen felül közigazgatási alapvizsgát és szakvizsgát kell tennie.
A törvény szigorúbb összeférhetetlenségi szabályokat állapít meg a köztisztviselők esetében. Például a köztisztviselő - a következő választásokon - nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó közigazgatási szerv illetékességi területén működik. Munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyt csak a munkáltatói jogkör gyakorlójának engedélyével teljesíthet. A vezető megbízatású köztisztviselő pedig (tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői és jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység kivételével) munkavégzéssel járó egyéb jogviszonyt egyáltalán nem létesíthet.
A Ktv. korlátozza a köztisztviselők pártokkal kapcsolatos tevékenységét is. Így pártban

tisztséget nem viselhet, párt nevében vagy érdekében (a képviselő-választásokon jelöltként való részvételt kivéve) közszereplést nem vállalhat.
A köztisztviselőt a közszolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségének vétkes megszegése esetén fegyelmi felelősség terheli. A kiszabható fegyelmi büntetéseket, a fegyelmi eljárás lefolytatásának szabályait, valamint a munkáltató és a köztisztviselő ezzel kapcsolatos jogait és kötelezettségeit a Ktv. külön fejezete tartalmazza. Ennek kiemelése azért is fontos, mert a Munka tv. a fegyelmi felelősség intézményét nem ismeri.
A jogokat és kedvezményeket tekintve első helyen említhető a közszolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének szigorú korlátozása. A Ktv. tételesen felsorolja azokat az eseteket, amikor felmentésre sor kerülhet. E szabályok megítélésünk szerint kellő védelmet biztosítanak a köztisztviselő számára, ugyanakkor nem akadályozzák a közigazgatás korszerűsítése során szükségessé váló átszervezéseket, szervezeti változásokat, és a feladataik ellátására alkalmatlan köztisztviselők jogviszonyának megszüntetését. Lényeges garancia, hogy a jogsérelem esetén a köztisztviselő e körben is kérheti a bíróságtól a munkáltatói döntés felülvizsgálatát.
Ha a köztisztviselő jogviszonya felmentéssel szűnik meg, őt - az általános munkajogi szabályokhoz képest - magasabb mértékű végkielégítés illeti meg, továbbá a törvényben meghatározott hat hónapos felmentési időtartam legalább felére a munkavégzési kötelezettség alól fel kell menteni.
A köztisztviselőt az általánosnál több alapszabadság és pótszabadság illeti meg.
A köztisztviselők védelmét szolgálja, hogy a minősítési és fegyelmi eljárás során - a köztisztviselő kérelmére - a közigazgatási szervnél működő munkavállalói érdekképviseleti szerv részvételét biztosítani kell. Ugyancsak garanciális szabály, hogy a fegyelmi eljárás lefolytatására vizsgálóbiztost kell kijelölni, a döntést pedig háromtagú fegyelmi tanács hozza meg, s nem pedig a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Az 1992. évi XXIII. tv. a köztisztviselők jogállásáról szólóan döntően kógens és részletező szabályokat ad a köztisztviselői jogviszony tartalmára. Ezért meglehetősen kötött, s annak alakításában csak igen korlátozottan érvényesül a köztisztviselői akarat. Az ún. kollektív munkakapcsolatokat – amelyeket a Mt. és a Kjt. esetében a felek kollektív megállapodással rendezhetnek – a Kormány rendeletileg szabályozza.

A törvényi szabályozás alapgondolata, hogy csak a meghatározott teljesítmény fejében előre kiszámítható besorolás, illetmény teheti vonzóvá a közszolgálati jogviszonyban befutható pályát. Az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz képest a közszolgálati jogviszony számos sajátos vonást hordoz a speciális jogok és kötelezettségek miatt. Ez indokolja a külön törvényi szabályozást.

- A legdöntőbb sajátosság, hogy a közszolgálati jogviszony egyik alanya az állam, illetőleg az önkormányzat;

- A közszolgálati jogviszony keletkezésénél és megszűnésénél az általános munkaviszonytól eltérő sajátos szabályozás érvényesül (a közbizalmi jelleg miatt);

A törvény a közszolgálati jogviszony létesítésének általános feltételei alól felmentést például nem tesz lehetővé. A létesítés különös feltétele, hogy a jogviszonyba lépő olyan iskolai végzettséggel, képesítéssel és gyakorlattal rendelkezzék, amelyet jogszabály, illetve jogszabályban foglaltak szerint a munkáltató előír számára feladatainak ellátásához.
Központi közigazgatási szervnél – az általános és különös feltételeken túlmenően – a törvény előírja, hogy középiskolai végzettségű érdemi feladatot ellátó köztisztviselő csak abban a

szervezeti egységben alkalmazható, amely nem a szerv alaptevékenységébe tartozó feladatot lát el. A közszolgálati jogviszony létesítésének különböző módjai lehetnek, pl. pályáztatás, versenyvizsga stb. A közszolgálati jogviszonyt létesítők közül a köztisztviselő és az ügykezelő tesz esküt munkája közhatalmi, közbizalmi jellege miatt.

- A közszolgálati jogviszonyhoz előnyös és kiszámítható előmeneteli rendszer kötődik;

- A közszolgálati jogviszonyt a munkáltató „nehezen" szüntetheti meg;

Nem kerülhet a köztisztviselő kiszolgáltatott helyzetbe, egzisztenciája nem tehető függővé a munkáltató indokolatlan intézkedésétől. A törvény ezért a megszűnési okok közül a felmentést részletesen szabályozza. Garanciát jelent, hogy a közigazgatási szerv hatékonyságát növelő átszervezés, tevékenység-felszámolás következtében felmentésre kizárólag akkor kerülhet sor, ha a hivatali szervezetben vagy annak irányítása alá tartozó közigazgatási szervnél nincs a köztisztviselő képzettségének és besorolásának megfelelő másik munkakör vagy az ilyen munkakörbe való áthelyezéséhez nem járul hozzá. Az egységesen megállapított hathavi felmentési idő segítséget kíván nyújtani a köztisztviselőnek, hogy ez idő alatt képzettségének megfelelő másik állást találjon.

- A közszolgálati jogviszonynál szigorú összeférhetetlenségi szabályozás érvényesül;

A törvény erre vonatkozó rendelkezéseinek célja a közigazgatási, valamint a gazdasági és politikai funkciók nemkívánatos összefonódásából eredő veszélyek megelőzése, illetve elhárítása. A köztisztviselő egyidejű foglalkoztatása több munkáltatónál sértheti a közigazgatás érdekeit. Emiatt köztisztviselő munkavégzéssel járó más jogviszonyt csak engedéllyel létesíthet. Ennél szigorúbb szabályokat vonatkoznak a vezetői megbízású köztisztviselőre.

- A munkaidőre vonatkozó szabályozás az Mt. vezetőkre vonatkozó szabályaira hasonlít;

A közigazgatási munka jellege megkívánja, hogy adott esetben a köztisztviselő túlmunkát végezzen anélkül, hogy – főszabályként – ezért díjazásra tarthatna igényt. Ugyanakkor a rendszeresen túlmunkát végzők szabadidőátalányra jogosultak. Ha a köztisztviselő a szabadidőt pl. munkatorlódás miatt nem tudja igénybe venni, a közigazgatási szerv köteles megváltást fizetni. A közigazgatás sajátos vonásait erősítik az alap- és pótszabadságra vonatkozó szabályok. Éves pihenőidőként a köztisztviselőnek 25 munkanap alapszabadság jár. A pótszabadság mértéke a besorolási fokozattól függ.

- A köztisztviselővel szemben fegyelmi eljárás indítható;

A köztisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések közül a legsúlyosabb a hivatalvesztés. Ez a büntetés átmeneti kitiltást jelent a közigazgatásból, mert az ilyen büntetéssel sújtott köztisztviselő csak három év elteltével alkalmazható ismét közigazgatási szervnél.

A törvény a fegyelmi eljárást részletesen szabályozza. Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a fegyelmi eljárás megindítása kötelező. A törvény rendelkezik a vizsgálóbiztos kijelölésének, a vizsgálat lefolytatásának valamint a döntéshozatalnak leglényegesebb szabályairól.

Bizonyos munkaviszonyokra a törvényalkotó (pl. a bírák, ügyészek munkaviszonyára) egyáltalán nem terjesztette ki a törvény hatályát, míg más szervek esetében a Ktv.-t szubszidiárius (ún. helyettesítő) normaként rendelte alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a Ktv. szabályait csak akkor kell alkalmazni, ha az adott szervekről szóló külön törvények eltérően nem rendelkeznek.

Eltérő rendelkezés hiányában nem terjed ki a Ktv. hatálya a honvédség, a határőrség, a rendőrség, a nemzetbiztonsági szolgálatok, a Köztársasági őrezred, a tűzoltóság, a katasztrófavédelem, a vám- és pénzügyőrség, a büntetés-végrehajtás, a polgári védelem és a fegyveres biztonsági őrség szerveire.

E szervek esetében is beszélhetünk közhatalmi jogosítványokról és államigazgatási hatáskörökről, mégis a törvényalkotó úgy ítélte meg, hogy feladataik és szervezetük sajátosságai miatt célszerű továbbra is fenntartani azt a megoldást, amely szerint az ott dolgozók szolgálati viszonyát külön törvényi rendelkezések szabályozzák. E rendelkezések egyébként lehetővé teszik, hogy pl. a rendőrségnél a felügyeletet ellátó miniszter köztisztviselői munkaköröket állapítson meg, amelyek betöltőire természetesen a Ktv. rendelkezéseit kell alkalmazni függetlenül attól, hogy nem a Ktv. hatálya alá tartozó szervnél állnak alkalmazásban.
A Ktv. szervi hatálya alá tartozik például:
Alkotmánybíróság Hivatala
Állami Számvevőszék
Gazdasági Versenyhivatal
Országgyűlés Hivatala
Magyar Tudományos Akadémia Titkársága
Miniszterelnöki Hivatal és a minisztériumok
Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal és területi szervei
Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőség
Földhivatalok
Központi Statisztikai Hivatal
Nemzeti Sporthivatal
Országos Környezetvédelmi felügyelőségek
Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőségek
Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság és igazgatási szervei
Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete
Az önkormányzatok igazgatási szervei

14) A közigazgatásban szükségessé vált leépítések és egyes munkaerő-piaci csoportok elhelyezkedésének támogatása

2005. január 1-jével hatályba lépett a 2004. évi CXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról. A törvény célja eredetileg az volt, hogy a közigazgatásban szükségessé vált leépítések kapcsán megteremtse a közszférából való fokozatos, méltányos kivonulás lehetőségét egy, tulajdonképpen egy fokozatos nyugdíjba vonulási lehetőséget biztosító megoldással; a prémiumévek programban való részvételi lehetőséget azonban a törvényalkotó 2005. október 1-től kiterjesztette a költségvetési fenntartási körbe nem tartozó munkáltatóknál foglalkoztatottakra is. (A prémiumévek program alanya tehát már nemcsak köztisztviselő, ügykezelő és közalkalmazott lehet, hanem versenyszférában dolgozó munkavállaló is.)

A közszférában a prémiumévek programba az a legalább 25 év közszférában jogviszonyban töltött idővel rendelkező, legfeljebb 5 éven belül előrehozott öregségi nyugdíjra vagy öregségi nyugdíjra jogosulttá váló köztisztviselő, ügykezelő és közalkalmazott kerülhet be, akinek a jogviszonyát a munkáltató működésével, vagy a munkakör megszűnésével összefüggő ok miatt kívánják felmentéssel megszüntetni. A program lényege, hogy a résztvevők a határozatlan idejű jogviszonyuk határozott idejű jogviszonnyá történő módosításához történő hozzájárulásukkal a felmondási bérükről és a végkielégítésükről lemondanak, és vállalják a részmunkaidős (heti 12 óra időtartamú) foglalkoztatást. Ennek fejében a korábbi díjazásuk 70 százalékát kitevő juttatásra jogosultak nyugdíjazásukig, illetőleg addig, amíg új jogviszonyt nem létesítenek. Az érintett tehát foglalkoztatásban marad, szolgálati időt szerez a nyugdíjához, sőt, ha elhelyezkedik a versenyszférában, a prémiumévekből még hátralévő hónapokra jutó összeget, mint egy prémiumot, megkaphatja.
A prémiumévek programot már nemcsak a közszférában foglalkoztatottak, hanem a versenyszférában dolgozók is választhatják. A részvételi feltételek hasonlóak, de nem azonosak: a programban résztvevőknek legfeljebb 3 éven belül kell előrehozott öregségi nyugdíjra vagy öregségi nyugdíjra jogosulttá válniuk; legalább 25 év munkaviszonnyal kell rendelkezniük; s hozzá kell járulniuk határozatlan idejű munkaviszonyuk határozott idejű munkaviszonnyá történő módosításához, továbbá ahhoz, hogy korábbi teljes munkaidejük helyett legalább napi 4, illetve heti 20 órát kitevő munkaidőben foglalkoztassák őket, az ennek megfelelő mértékű munkabérért.

A prémiumévek programhoz kapcsolódó különleges foglalkoztatási állomány továbbra is csak a köztisztviselőkre és az ügykezelőkre vonatkozik: a fiatalabb, még nem a nyugdíj közelében lévő, de legalább tíz év közszolgálati jogviszonyként elismert idővel rendelkező köztisztviselők és ügykezelők számára nyújt alternatívát a leépítéssel szemben. Úgy, hogy – az előbbiekhez hasonló feltételek vállalása esetén – számukra egy évig tart a 70 százalékos javadalmazási időszak, és közben a munkaügyi központ kirendeltségei segítséget nyújtanak nekik a versenyszférában való elhelyezkedésre, vagy pedig más közszolgálati státusz elnyerésére. A törvény rendelkezik arról, hogy a prémiumévek program fedezetét a központi költségvetés állja, és meghatározza ennek forrását is.

Ugyancsak jelentős, 2005. január 1-jével hatályba lépett jogszabály a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény.
Néhány éve tapasztalt jelenség, hogy - miközben évről-évre emelkedik a diplomával munkaerő-piacra lépő fiatalok száma - elhelyezkedésük megnehezült. 1996. óta a pályakezdők - külön kormányrendelet alapján - kiemelt munkaerő-piaci támogatásban részesülhetnek, melynek tapasztalatai kedvezőek. A kormányrendeletben foglalt támogatások azonban nehézkesen érik el a felsőfokú végzettségűeket. A munkaügyi központok beszámolói alapján a diplomás pályakezdő munkanélküliek jelentős része nem regisztráltatja magát, de ha mégis, akkor a szokásos foglalkoztatáspolitikai eszközök - így pl. az átképzés - esetükben csak nehezen alkalmazhatók, ezért speciális megoldásokat célszerű kidolgozni.
Egyes rétegek számára nem a munkatapasztalat hiánya okoz nehézséget az hanem a munka világából való tartós kiesés. Ide tartozik általában a nőknek a gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság leteltét, illetve a hozzátartozó ápolása címén igénybe vett ápolási díj megszűnését követően a munkaerő-piacra visszatérni szándékozók nagy része, továbbá az ötven év feletti munkavállalók csoportja. Gyakran akkor is nehezen találnak munkát, ha képzettségük keresett, vagy az adott térségben munkaerőhiány is tapasztalható. Ezen csoportokhoz tartozók munkaerő-piaci belépését, visszatérését indokolt támogatni.
Az összes, a törvény címében nevesített, munkaerő-piaci helyzet szempontjából kedvezőtlen

társadalmi csoportba tartozó, a munkaerőpiactól tartósan távollévő személyt foglalkoztatni hajlandó munkáltatót kilenc hónapig tartó, 50 százalékos társadalombiztosítási járulék-kedvezmény illeti meg.
Ennek feltétele a három hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség vállalása.
A 2010 évi kormányváltás után - az alkotmányellenesnek bizonyult - indoklás nélküli felmondásokkal történt a közigazgatás bejelentett létszámcsökkentése, káder cseréje.

15) Munkaügyi ellenőrzés

A munkaügyi ellenőrzésről az 1996. évi LXXV. Törvény (Met) rendelkezik.
A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény közelmúltban történt módosítását az elmúlt évek jogalkalmazási gyakorlata során kialakult igények tették szükségszerűvé. A. törvény eredeti céljának eléréséhez szükséges eszközök részletesebb szabályozásra, illetőleg a hatóság feladatainak „tisztább" megfogalmazása szükséges a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos jogainak és - másik oldalról - a munkáltatók jogkövető magatartásának érvényesüléséhez.
A törvény átdolgozásának főbb céljai:

- a munkaügyi ellenőrzés szervezetrendszere jogkörének kiszélesítése annak érdekében, hogy a munkaügyi felügyelők a foglalkoztatók által a munkavállalók sérelmére elkövetett jogsértéseket szélesebb körben vizsgálhassák, és több intézkedési lehetőséget magában foglaló „eszköztárral" léphessenek fel a jogsértésekkel szemben.
- a munkaügyi felügyelők által alkalmazható, illetve javasolható szankciók differenciált szabályozása
- a munkaügyi bírság alkalmazásának szigorítása

Ennek megfelelően bírság kiszabására már abban az esetben is sor kerülhet, ha a munkaügyi szabály megsértése csupán egy munkavállalót érint, azonban a jogsértés súlyos. A törvény az első és az ismételt jogsértés közötti különböző bírságtételek alkalmazásával arányosságot teremt a munkaügyi ellenőrzés által megállapított első és három éven belül a foglalkoztató által ismételten elkövetett jogsértések megítélése között. Differenciál a szabályozás abból a szempontból is, hogy a foglalkoztató hány alkalmazottat foglalkoztat, egyéni vállalkozónak nem minősülő természetes munkáltató követi-e el a jogsértést, illetve aszerint is, hogy a munkaügyi ellenőrzés első alkalommal vagy ismételten állapította-e meg ugyanazt a munkaügyi jogsértést.

A munkaügyi ellenőrzést a felügyelő vagy hivatalból, vagy annak a félnek a bejelentésére folytatja le, akinek (amelynek) a jogát vagy jogos érdekét az ügy érinti. A munkaügyi ellenőrzést - az e törvényben foglalt kivételekkel - az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi felügyelőségeinek munkabiztonsági és munkaügyi felügyelői, illetve munkaügyi felügyelői látják el.

A felügyelő a foglalkoztató valamennyi munkahelyén külön engedély és előzetes bejelentési kötelesség nélkül ellenőrzést tarthat.
Az ellenőrzés során a felügyelő jogosult:
a) belépni az ellenőrzése alá tartozó valamennyi munkahelyre, akadályoztatása esetén a rendőrség igénybevételére,
b) az ellenőrzéshez szükséges nyilvántartások megtekintésére, azokról másolatok készítésére,
c) az ellenőrzés során az ellenőrzéssel összefüggésben hang- és képfelvétel készítésére,
d) a munkahelyen tartózkodó személyektől az ellenőrzéshez szükséges felvilágosítás kérésére, valamint személyi azonosságuk igazoltatással történő megállapítására,
e) a Társadalombiztosítási Azonosító Jel (TAJ) használatára.

Ha az ellenőrzés helyszínén nincs mód arra, hogy a felügyelő az ellenőrzéshez szükséges nyilvántartásokról másolatot készítsen, a felügyelő - eljárási érdekből - a nyilvántartásokat legfeljebb három munkanapra bevonhatja. A felügyelő és a foglalkoztató munkahelyen jelenlévő képviselője a bevont nyilvántartások átvételéről és azok visszaszolgáltatásáról tételes jegyzéket készít.

A felügyelő az ellenőrzés során tapasztalt szabálytalanságok megszüntetése érdekében:
a) felhívja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására,
b) kötelezi a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére,
c) meghatározott esetben megtiltja a további foglalkoztatást
d) kötelezi a külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül foglalkoztatót a Munkaerőpiaci Alapba történő befizetésre,
e) kezdeményezi a munkanélküli ellátás jogalap nélküli igénybevétele esetén az ellátás szüneteltetését, illetve megszüntetését,
f) javaslatot tehet munkaügyi bírság kiszabására,
g) szabálysértési eljárást folytathat le,
h) megállapíthatja a foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak a munkába lépés napjától történő fennállását és kötelezi a foglalkoztatót a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra vonatkozó szabályok betartására,
i) eltiltja a foglalkoztatót tevékenysége folytatásától, ha a foglalkoztatásra vonatkozó jogszabályban előírt engedéllyel, nyilvántartásba vétellel nem rendelkezik.

A munkaügyi bírság összegének megállapításánál figyelembe kell venni különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, a megsértett jogszabályi előírások számát és hatását, valamint az érintett munkavállalók számát.

A munkaügyi bírság mértéke a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére vonatkozó nyilatkozatok alakszerűségére vonatkozó, rendelkezések megsértése esetén

aa) - amennyiben a megállapított egy jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól hárommillió forintig,
ab) - amennyiben a megállapított több jogsértés egy munkavállalót érint - harmincezer forinttól ötmillió forintig,
ac) - amennyiben a megállapított egy jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól nyolcmillió forintig,
ad) - amennyiben a megállapított több jogsértés több munkavállalót érint - harmincezer forinttól tízmillió forintig;
terjedhet.

16) A munkaügyi jogvita

A munkavállaló, a szakszervezet, illetve az üzemi tanács a törvény rendelkezései szerint a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabályt sértő intézkedése (mulasztása) ellen, valamint a munkaviszonyból származó igények érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A munkáltató – ha e törvény másképp nem rendelkezik – a munkaviszonnyal kapcsolatos igényének érvényesítése iránt kezdeményezhet munkaügyi jogvitát. A munkaügyi jogvitának alanya lehet a munkavállaló, a szakszervezet, az üzemi tanács, és a munkáltató, valamint a munkavállalót kölcsönadó és kölcsönvevő munkáltató is.

Ezekben a jogvitákban a munkaügyi bíróság jár el.
A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita általában nem kezdeményezhető (így kizárt például annak a lehetősége, hogy a munkavállaló jogvitát indítson, mert nem kapott jutalmat, vagy nem helyezték magasabb munkakörbe).
A megváltozott gazdasági körülmények miatt a korábbi munkaügyi döntőbizottságok megszűntek. A Pp. bevezette a bíróság előtti tárgyalást megelőzően lefolytatandó egyeztetést, ezért a Munka tv. szerinti pert megelőző egyeztetési kötelezettség megszűnt. A Mt.-ben szabályozott korábbi kötelező egyeztetés megszűntetése ellenére is lehetőség van arra, hogy a felek közötti munkaügyi jogvitában is békéltetőt vegyenek igénybe. Erről rendelkezhet a kollektív szerződés, illetve ebben megállapodhatnak az érintettek is. A munkaügyi jogvitában első fokon a munkáltató székhelye, illetve a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság az illetékes, ahol a munkavállaló a munkaszerződése alapján a munkát végzi, vagy végezte.

Munkaügyi vita esetén az elévülési időn belül (munkajogban ez főszabályként 3 év) bírósághoz lehet fordulni. A keresetnek az intézkedés végrehajtására - néhány nevesített kivételtől eltekintve - halasztó hatálya nincs.
A keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni:
a) a munkáltató egyoldalú intézkedésével végrehajtott munkaszerződés-módosítással;
b) a munkaviszony megszüntetésével, ideértve a közös megegyezésen alapuló megszüntetést is;
c) a rendkívüli felmondással;
d) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel;
e) a fizetési felszólítással, illetve a kártérítésre - ideértve a leltárhiány megtérítésére - kötelező határozattal kapcsolatban.

Másodfokon a munkaügyi bíróság székhelye szerint illetékes megyei (fővárosi) bíróság jár el. Előfordulhat, hogy a munkaügyi peres eljárás időtartama alatt a munkáltató személyében jogutódlás történt, de ez a tény a munkaügyi bíróság hatáskörét nem érinti.
A munkavállalók egymás közötti vitáiban, tekintettel arra, hogy köztük nincs munkaviszony, az általános hatáskörű bíróság jár el.
Tanulmányi szerződések körében, ha a munkáltató még vele munkaviszonyban nem álló személlyel köt nappali tanulmányok folytatására tanulmányi szerződést, vita esetén az általános hatáskörű bíróság jár el. Ha a munkáltató munkaviszonyban álló dolgozójával szemben támaszt a tanulmányi szerződés alapján igényeket, az ügyben a munkaügyi bíróság jár el.
A munkáltató és a munkavállaló között a magánszemélyek jövedelemadó alapjával, és az adóval kapcsolatban keletkezett vita nem munkaügyi vita, hanem az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozik, miután a követelés nem munkaviszonyból ered.

A munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek néhány sajátossága

- Munkaügyi pernek minősül:

a) a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra, a munkaviszony megszűnését követően a munkaviszonyból eredő jogra,
b) a kollektív szerződés kötésére jogosult felek, illetve ezek és harmadik személy között, a kollektív szerződés fennállására, továbbá a kollektív szerződésből eredő jogra,
c) a sztrájkkal, egyéb munkaharccal vagy a szervezkedési szabadsággal kapcsolatos jogellenes magatartásra,
d) az európai részvénytársaságban a munkavállalók döntéshozatalba történő bevonására vonatkozó szabályok megsértésére alapított igény érvényesítése

➢ A fél a pénzkövetelés iránti igényét fizetési meghagyás útján is érvényesítheti, kivéve, ha a per tárgya a jogviszony keletkezése, módosulása, megszűnése vagy a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történt vétkes megszegése miatt alkalmazott jogkövetkezmény, illetve fegyelmi vétség miatt alkalmazott jogkövetkezmény;

➢ A munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik a társadalombiztosítási határozat bírósági felülvizsgálata;

➢ A félként fellépő munkavállalókat tárgyi költségfeljegyzési jog illeti meg;
A munkavállalói költségkedvezmény azon munkavállalókat illeti meg, akiknek a perben érintett munkaviszonyból származó átlagkeresete nem haladja meg a külön jogszabályban meghatározott mértéket. Az átlagkereset mértékét a keresetlevélben fel kell tüntetni, e kötelezettség a felperesként fellépő munkáltatót is terheli. Az új típusú költségkedvezmény a per egész tartamára biztosítja a jogosult számára a tárgyi költségmentesség alapján egyébként járó kedvezményeket. A jogosultságot a bíróság a csatolt iratok alapján hivatalból vizsgálja.

➢ A munkaügyi perben az első fokon eljáró bíróság hivatásos bíróból és két ülnökből álló háromtagú tanácsban ítélkezik. A munkaügyi bíróság ülnökeit elsősorban a munkavállalók és a munkáltatók érdekképviseleti szervei jelölik.

➢ A fellebbezést a munkaügyi bíróság székhelye szerint illetékes megyei bíróság bírálja el;

➢ A perben fél lehet az a szakszervezet, munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy üzemi (közalkalmazotti) tanács is, amelynek a Pp. 48. § értelmében egyébként nincs perbeli jogképessége;

➢ Munkaügyi perben meghatalmazottként a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet is eljárhat a saját tagjának perében;

➢ Az első tárgyalásról készült jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell, hogy a bíróság a felek közötti egyeztetést lefolytatta, és annak mi lett az eredménye. Az egyeztetés keretében tett nyilatkozatokat a jegyzőkönyvbe nem kell belefoglalni, kivéve, ha a felek bármelyike ragaszkodik ahhoz. Amennyiben az egyeztetés eredménytelen, a bíróság a tárgyalást köteles folytatni, ezen okból a tárgyalás elhalasztásának nincs helye.

➢ Munkaügyi perekben a pertárgyérték az alábbiak szerint határozható meg:
- ha a per tárgya nem pénzkövetelés, és a perben maga a munkaviszony a vitás (például a felmondás érvényessége), az egyévi átlagkereset irányadó, vagy ha a jogvita bérkülönbözettel kapcsolatos (például az áthelyezés érvényessége iránti perben), akkor a bérkülönbözet egy évi összege,
- ha a per tárgya időszakos pénzkövetelés (például kártérítési járadék, havi munkabér), a pertárgyérték megegyezik a még teljesítendő valamennyi szolgáltatás értékével, de nem több mint az egyévi szolgáltatás összege,
- ha a per tárgya pénzkövetelés, akkor annak értéke irányadó (például a munkavállaló összegszerűen meghatározott nem vagyoni kártérítést igényel).

A pertárgy értékének megállapításánál a végkielégítés csak akkor vehető figyelembe, ha a kereset kizárólag végkielégítés megfizetésére irányul. Ez esetben a pertárgy értéke a keresettel érvényesített követelés összege.

Ha a fél egy eljárásban a munkaviszonyból eredő több igényét érvényesíti (valós tárgyi keresethalmazat), az előterjesztett igények együttes összegét kell figyelembe venni.

II. Témakör: Társadalombiztosítási ismeretek

1) A társadalombiztosítás kialakulása

A magyar társadalombiztosítás több évszázados hagyományra nyúlik vissza. Már a XIII. században is voltak a bányászok gyógyítását segítő ispotályok, kórházak, ahol a betegségápolással foglalkozó szerzetesek gondozták a beteg bányászokat. Elsőként 1224-ben Selmec városa építtetett kórházat a bányászok gyógyítására. A kor legveszélyesebb foglalkozását űzők, a bányászok hoztak létre először önsegélyező szervezeteket, ún. bányatársládákat.
Az elnevezés arra vezethető vissza, hogy a köztestületek és céhek vagyonukat fémpántos ládákban őrizték és a bányászok önsegélyszervezeteinek vagyonát is ilyenekben tartották.
A bányatársládák bevétele a tagok által vállalt járulékokból és a bányatulajdonos hozzájárulásából tevődött össze. Minden bányász társládatag jogosult volt a segélyezésre.
A kereskedelemben, illetőleg az iparban alkalmazott segédek és munkások védelmében először az 1840-ben kiadott két törvény mondta ki, hogy a „kereskedő tanítványa" a kereskedőtől orvosi ápolást követelhet. A kiegyezés megnyitotta az utat a modern magyar nagyipar fejlődése előtt és meggyorsította a kapitalizmus fejlődését, a nagyipari munkások számának a növekedését.
A gazdasági fejlődés megkövetelte a közegészségügy szabályozását.
1870-ben hozták létre az Általános Munkásbetegsegélyező és Rokkant Pénztárat. Célkitűzése az volt, hogy a munkást „betegségében illően segélyeztessék, rokkantság esetére fenntartassék és halála esetén temetkezési járulékot, hátramaradottainak gyámolítást nyújtson". Az alapszabály szerint rendes és pártoló tagjai voltak. A tagokat természetbeni és pénzbeli ellátás illette meg.
A munkások betegség esetére szóló biztosításáról Magyarországon elsőnek - törvényi szinten - az 1884 évi ipartörvény intézkedett. A segélypénztárak létrehozása nem volt kötelező, a biztosítás csupán önkéntes elhatározáson alapult. Statisztikai adatok szerint 1885-ben a munkások mindössze 40,6%-a volt biztosított.
Az ipari fejlődés megindulása igényelte a magyar biztosítási rendszer megszervezését, mert átfogó biztosítás nélkül nincs szociális biztonság.
"Az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről szóló" 1891. évi XIV törvénycikk európai színvonalon szabályozta a baleset és betegbiztosítást, garantálta a pénzbeli és természetbeni ellátásokat.
A pénzbeli ellátások körébe a táppénz, gyermekágyi segély, temetési segély, a természetbeni ellátások körébe az ingyenes orvosi ellátás, gyógyszer gyógyászati segédeszköz-ellátás tartozott.
1907-ben a korábbi törvény hiányosságait figyelembe véve az országgyűlés a balesetbiztosítás mellett a társadalombiztosítás működésének legfontosabb alapelveit is törvényben rögzítette..
A törvény négy alapelvet fogalmazott meg, mely a társadalombiztosítás további fejlődése szempontjából meghatározó:
- a biztosítás kötelező
- a biztosítás szervezete országos, központosított

- a biztosítást ellátó szervek önkormányzati alapon működnek
- paritás a pénztárak vezetésében a munkaadók és a munkások egyenlő részvételével

1928-ban került sor az Országos Társadalombiztosító Intézet (OTI) megszervezésére.
A II. világháborút követően a társadalombiztosítást államosították és a szociális biztonságért az állam vállalt garanciát. Az állami társadalombiztosítás központi igazgatási és ügyviteli feladatai az OTI-tól átkerült a frissen megalakult a Szakszervezetek Társadalombiztosítási Központjához (SZTK). A biztosítottak létszáma folyamatosan nőtt, az ellátások köre és időtartama bővült, színvonala javult. 1975-ben kiadott társadalombiztosítási törvény egységes elvek alapján szabályozta a társadalombiztosítás ágazatait és ellátásait, a magyar lakosság számára pedig az állami egészségügyi szolgálaton keresztül alanyi jogon biztosította az egészségügyi ellátást. A társadalombiztosítás 1975-ben gyakorlatilag a teljes lakosságot lefedte. Az 1984-től a társadalombiztosítás irányítását a szakszervezetektől az állam vette át. 1989. január 1-jével az Országgyűlés döntése értelmében a társadalombiztosítás elkülönült az állami költségvetéstől. Az Alap önálló, állami garanciát élvező pénzalapként kezdett működni, s a társadalombiztosítási ellátások, valamint a külön jogszabályok alapján járó társadalombiztosítás által finanszírozott egyéb juttatások fedezetére szolgált.
A törvény a költségvetéstől elkülönített Társadalombiztosítási Alapot két részre osztotta: Egészségbiztosítási Alapra és Nyugdíjbiztosítási Alapra. Irányításukat az alapok szerint szerveződő önkormányzatokra bízta. Az önkormányzatok létrejöttével az ország második legnagyobb elosztórendszere - ha jelentős korlátozásokkal is - önkormányzati irányítás és felügyelet alá került. Az Önkormányzatokat 1998-ban feloszlatták.

A költségvetéstől elkülönült Társadalombiztosítási alap tehát két részre:
- Egészségbiztosítási Alapra és a
- Nyugdíjbiztosítási Alapra oszlik.

A társadalombiztosítási két alap felügyeletét, az Egészségbiztosítási Alap Országos Egészségbiztosítási Pénztár és az Nyugdíjbiztosítási Alap Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság irányítását közvetlenül a Kormány végzi.

A Nyugdíjbiztosítási Alap és az Egészségbiztosítási Alap esetleges hiányát a központi költségvetés terhére a zárszámadásban kell rendezni.

2) A társadalombiztosítás fogalma, célja

Az Alkotmány úgy rendelkezik, hogy a Magyar Köztársaság állampolgárainak joguk van a szociális biztonsághoz; öregség, betegség, rokkantság, árvaság és önhibájukon kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén a megélhetéshez szükséges ellátásra.
A Magyar Köztársaság az ellátáshoz való jogot:
- a társadalombiztosítás útján és
- a szociális intézmények

rendszerével valósítja meg.
A társadalombiztosítási rendszer működtetése és fejlesztése – a gazdasági lehetőségek korlátjain belül – állami feladat. Az állam feladatai e körben:
az egyes ellátások megállapítása, az ellátások igénybevételéért fizetendő járulékok meghatározása, azok közteherként való nyilvántartása és beszedési lehetőségének biztosítása, illetőleg a nyilvántartó és ellenőrző rendszer szabályozása.

Bár a fent említettek szerint a társadalombiztosítási ellátások fedezetét az ellátásra jogosultak befizetései képezik, végső soron – mögöttes felelősként – a törvény a társadalombiztosítási ellátások fedezetét az állam kötelezettségévé teszi arra az esetre, ha a társadalombiztosítás kiadásai a bevételeit meghaladják.
A szociális biztonság biztosítására azonban a törvény nem kizárólag az állam részére ír elő kötelezettségeket, hanem megfogalmazza az egyéni felelősség és az öngondoskodás követelményeit is.
A társadalombiztosítási ellátások – főszabályként – ellenszolgáltatáshoz, munkavégzéshez és járulékfizetéshez kapcsolódnak, és kizárólag azok részéről vehetők igénybe, akik e kötelezettségeiknek eleget tettek. A törvény szabályozza azokat a jogviszonyokat, amelyek társadalombiztosítási jogszerző jogviszonyoknak minősülnek, szabályozza a foglalkoztatók és a biztosítottak részvételi, illetve fizetési kötelezettségeit.

A Társadalombiztosítás főbb alapelvei:

a) a kötelező részvétel elve,
b) a korlátozott biztosítási elv,
c) az arányosság elve,
d) a járulék, hozzájárulás, tagdíjfizetési kötelezettség elve,
e) a foglalkoztató együttműködési kötelezettsége,
f) célhoz kötött személyes adatközlés elve,
g) az állam mögöttes felelőssége.

A társadalombiztosítás, illetve a tőkefedezet elven működő magánnyugdíj rendszerében a részvétel kötelező. A biztosítás az annak alapjául szolgáló jogviszonnyal egyidejűleg, a törvény erejénél fogva jön létre.

Ennek érvényesítése érdekében a foglalkoztatót bejelentési, nyilvántartási, járulék megállapítási és járulék levonási kötelezettség terheli
A foglalkoztatót a társadalombiztosítás keretében nyújtott ellátások pénzügyi fedezetéhez törvényben meghatározott járulék és hozzájárulás fizetési kötelezettség terheli.

A társadalombiztosítási ellátásokra való jog a szociális biztonság igényén kívül a végzett munkához is igazodik, amit a társadalombiztosítást megalapozó jogviszonyok alapján kell elbírálni.
A törvény személyi hatálya elsődlegesen a biztosítottakra terjed ki.
Biztosítottnak minősülnek azok a személyek, akik munkaviszonyban vagy a törvény által a munkaviszonnyal egy tekintet alá eső jogviszony keretében végzik tevékenységüket, továbbá –az iskolai szövetkezet nappali tagozatos tanulója kivételével – a szövetkezet tagja, amennyiben a szövetkezet tevékenységében munkaviszony vagy vállalkozási jellegű jogviszony keretében személyesen közreműködik (tehát önmagában a szövetkezeti tagság nem teremt biztosítotti jogviszonyt), az álláskeresési támogatásban részesülő személy stb.

A társadalombiztosítási ellátások közül – a törvényben foglalt feltételek esetén – csak a biztosítottak részesedhetnek valamennyi ellátási fajtában. A biztosítottak egészségbiztosítási ellátások keretében egészségügy szolgáltatásra, pénzbeli ellátásokra, valamint baleseti ellátásokra jogosultak, továbbá a nyugdíjbiztosítási ellátások keretében saját jogú társadalombiztosítási nyugellátásra, illetőleg hozzátartozóik hozzátartozói nyugellátásra szereznek jogosultságot.
A biztosítottak egyes társadalombiztosítási ellátások igénybevételére való jogosultságát társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettségük teljesítése alapozza meg. A pénzbeli társadalombiztosítási ellátások – ha törvény kivételt nem tesz – a biztosított járulékfizetésének

alapjául szolgáló jövedelmével arányosak.
A társadalombiztosítási jogszabályok néhány külön nevesített formációban tevékenykedők részére csak egyes társadalombiztosítási ellátásra való jogosultságot tesznek lehetővé. Lényegében ez a megkülönböztetés nyilvánul meg a társas vállalkozások főfoglalkozású tagjaihoz képest a társaságban kiegészítő tevékenységet folytató tagok tekintetében, akik nem valamennyi ellátásra, hanem csak baleseti ellátásra jogosultak.
Szociális okokból az egészségügyi szolgáltatásra nemcsak a biztosított, hanem az is jogosult, aki táppénzben, terhességi-gyermekágyi segélyben, baleseti táppénzben, baleseti járadékban, saját jogán nyugdíjban, hozzátartozói nyugellátásban stb. részesül. Ezeknek a személyeknek az ellátási jogosultságra vonatkozó igénye azonban lényegesen szűkebb, mint a biztosítottaké.
A társadalombiztosítás rendszerében külön megállapodás alapján szolgálati idő megszerzésére, egészségbiztosítási ellátásra, illetőleg egészségügyi szolgáltatásra is jogot lehet szerezni. A Magyarországon lakóhellyel rendelkező nem biztosított nagykorú személy például köthet megállapodást szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelemszerzése céljából.
Ugyancsak megállapodással egészségügyi szolgáltatásra szerezhetnek jogot azok a külföldi állampolgárok – és Magyarországon tartózkodó házastársuk, gyermekük –, akikre egyébként a törvény nem terjed ki.

A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások:
- az egészségbiztosítás és
- a nyugdíjbiztosítás keretében jelentkeznek.

*A társadalombiztosítási ellátások teljes körére – a törvényben meghatározott egyéb feltételek fennállása esetén – kizárólag a biztosítottak jogosulta*k.
A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe.
A társadalombiztosítási ellátások körében szereplő baleseti ellátások közös jellemzője, hogy csak üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén járnak és nem feltételük hosszabb biztosítási idő. A baleseti ellátások összege jellemzően magasabb, mint a "nem baleseti megfelelőjük" (például a baleseti táppénz összege meghaladja az egyszerű táppénzét). A baleseti ellátások közül a baleseti járadék az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében munkaképességét elvesztő biztosítottnak jár. Összege a munkaképesség csökkenés mértékétől és a csökkent munkaképességű dolgozó balesetet megelőző átlagkeresetétől függ és akkor is folyósítják, ha az orvosi vélemény szerinti munkaképesség csökkenés nem eredményezett kereset veszteséget.
Az egészségbiztosítási, valamint nyugdíjbiztosítási ellátások igénybevételének feltétele – főszabályként – a biztosítottak, illetőleg a foglalkoztatót terhelő járulékfizetési, illetőleg hozzájárulási kötelezettség teljesítése. A biztosított egészségbiztosítási és nyugdíjjárulékot fizet, a foglalkoztató társadalombiztosítási járulékot (amely magába foglalja mind az egészségbiztosítási, mind a nyugdíjbiztosítási járulékot) és hozzájárul a táppénz kiadásokhoz. Baleseti járulékfizetési kötelezettség terheli a társas vállalkozást – kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó tagja után –, és ugyancsak baleseti járulékfizetési kötelezettség terheli a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozót is.
Az a személy, aki személyi igazolvánnyal rendelkezik, vagy azzal jogszabály alapján rendelkeznie kellene, és aki a törvény szerint nem minősül biztosítottnak, vagy a biztosított eltartójának, és egészségügyi szolgáltatásra a törvény egyéb rendelkezései alapján sem jogosult, havonta a minimálbér után egészségbiztosítási járulékot köteles fizetni. Az említett járulékok, illetőleg hozzájárulás képezik a társadalombiztosítási ellátások anyagi fedezetét.

3) Az egészségbiztosítás

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) központi hivatal az egészségbiztosításért felelős miniszter irányítása alatt működő központi államigazgatási szerv. Az intézmény élén az egészségügyi miniszter javaslatára a miniszterelnök által kinevezett egyszemélyi felelősséggel felruházott főigazgató áll. Az OEP feladatait központi szerve és területi igazgatási szervei útján látja el.

Az Egészségbiztosítási Alap bevételei

Az Egészségbiztosítási Alap állami garanciával működik. Fő bevételi forrását a járulékokból származó bevételek jelentik, melyet 1999. óta az APEH szed be. A járulékok mértékét és megoszlását az egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási alapok között az Országgyűlés törvényben határozza meg.

Az Egészségbiztosítási Alapból finanszírozott ellátások

Az OEP feladata, hogy az egészségbiztosítás és az egészségpolitika céljait finanszírozási eszközökkel segítse. Alapvető érdek, hogy a biztosítottak esélyegyenlősége érvényesüljön és ésszerű egyensúly alakuljon ki az alapellátás és szakellátás között és egyre javuljon az alap és a szakellátás minősége,.
Az OEP természetbeni és pénzbeli ellátásokat nyújt a biztosítottaknak.
A természetbeni ellátások tartalmazzák az egészségügyi szolgáltatásokat, mint

- a megelőzés célú vizsgálatok,
- az egészségügyi alapellátás,
- fekvőbeteg ellátás,
- járóbeteg ellátás,
- fogászati ellátás bizonyos esetei,
- a rehabilitáció,
- betegszállítás,
- baleseti ellátás (baleseti egészségügyi szolgáltatás),
- az ártámogatások, (így a gyógyszerár-támogatás, a gyógyászati segédeszközök ártámogatása, a fürdőgyógyászati ellátások árához nyújtott támogatás, útiköltség térítés), és
- egyéb, méltányossági alapon történő támogatás.

Bizonyos szolgáltatások esetében a biztosítottak térítési díjat fizetnek, ilyen számos fogászati ellátás, az orvosválasztás, az extra egyéni igényeket kielégítő kórházi ellátás és elhelyezés, valamint a szanatóriumi kezelés.

Az OEP által nyújtott pénzbeli ellátások

- a táppénz,

Táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik és a Tbj.-ben meghatározott mértékű pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.
Táppénz a keresőképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt egy éven át, **a** biztosítási jogviszony megszűnését követően – 2011. július 1-jét megelőzően kezdődő keresetképtelenség esetén már csak 30 napon át**.** A

Széll Kálmán-tervben a II. Orbán Kormány többek között célként tűzte ki a táppénzfolyósítás szabályainak felülvizsgálatát. Ennek következtében a 2011. július 1-jét követően bekövetkező keresőképtelenség esetén megszűnt a „passzív" táppénz igénybevételének jogosultsága.

- terhességi-gyermekágyi segély,
  Terhességi-gyermekágyi segély annak jár, aki a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, és
  a) a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül szül, vagy
  b) a biztosítás megszűnését követően negyvenkét napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül szül. A terhességi-gyermekágyi segély a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra jár. A terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset 70%-a.

- gyermekgondozási díj,

42/A. § (1) Gyermekgondozási díjra jogosult
a) a biztosított szülő, ha a gyermekgondozási díj igénylését - a gyermeket szülő anya esetén a szülést - megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt,
b) a terhességi-gyermekágyi segélyben részesült anya, akinek a biztosítási jogviszonya a terhességi-gyermekágyi segély igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt keletkezett és a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt, és a gyermeket saját háztartásában neveli.
(4) A gyermekgondozási díjra történő jogosultsághoz szükséges előzetes 365 napi biztosítási időbe be kell számítani
a) a biztosítás megszűnését követő baleseti táppénz idejét,
b) a közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig folytatott tanulmány idejéből 180 napot,
c) a rehabilitációs járadék folyósításának idejét.
42/B. § (1) A gyermekgondozási díj legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély, illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a gyermeket szülő anya esetében a szülést, egyéb esetben a jogosultságot megelőző 2 éven belül megszerzett biztosításban töltött napoknak megfelelő időtartamra, de legfeljebb a gyermek 2. életévének betöltéséig jár.
42/D. § (1) A gyermekgondozási díj a naptári napi átlagkereset 70 százaléka, de legfeljebb havonta a mindenkori minimálbér kétszeresének 70 százaléka

- a baleseti ellátások (például baleseti táppénz, baleseti játadék).

55. § (1) Baleseti táppénz annak jár, aki a biztosítás fennállása alatt, vagy a biztosítás megszűnését követő legkésőbb harmadik napon üzemi baleset következtében keresőképtelenné válik.
(3) A baleseti táppénz - az előzetes biztosítási időre és táppénzfolyósításra tekintet nélkül - egy éven keresztül jár azzal, hogy a baleseti táppénz folyósítása legfeljebb egy évvel meghosszabbítható.
(4) Nem jogosult baleseti táppénzre az, aki ugyanazon üzemi balesetből eredően baleseti rokkantsági nyugdíjban vagy baleseti járadékban részesül.
(7) A baleseti táppénz összege azonos a baleseti táppénzre való jogosultság kezdő napját közvetlenül megelőző naptári hónapban végzett munkáért, tevékenységért kifizetett

(elszámolt), a biztosított pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelme naptári napi összegével, úti baleset esetén annak kilencven százalékával.

Az OEP szerződéses kapcsolatban áll az egészségügyi szolgáltatókkal. Az egészségügyi intézmények beruházási- és fejlesztési költségei nem az E-Alap költségvetését terhelik, ezeket az intézmények tulajdonosai (helyi önkormányzatok, egyetemek, vagy az országos intézetek esetében az állam) fedezik. Magyarországon napjainkban az egészségügyi intézmények 98 %-a önkormányzati tulajdonban van. Az OEP - az egészségbiztosítást érintően - a más országokkal kötött szociálpolitikai, illetve szociális biztonsági egyezmények végrehajtó szerve is.

Regionális egészségbiztosítási pénztárak (REP)

A regionális egészségbiztosítási pénztárak az OEP területi igazgatási szervei, amelyek az OEP főigazgatójának irányítása alatt állnak. A REP-ek önállóan gazdálkodó, az előirányzatok felett részjogkörrel rendelkező költségvetési szervek. Az igazgatási szerv élén az OEP főigazgatója által kinevezett igazgató áll.

4) A nyugdíjbiztosítás

A nyugdíjbiztosítás az életpálya pénzügyi tervezésének egyik legfontosabb hagyományos eszköze. Megjelenése a meghosszabbodó várható élettartamnak és a hagyományos társadalmi struktúra (pl. nagycsalád) felbomlásának valamint a szociális és munkásmozgalmak eredményeinek köszönhető. Számos különféle nyugdíjbiztosítási forma és ezek kombinációjaként számos eltérő nyugdíjrendszer létezik. Ezek közös célja az egyén aktív életpályát követő kereset nélküli éveire jövedelmet biztosítani.

Az első nyugdíjbiztosítások hagyományosan tőkefedezeti biztosításokként jöttek létre a 19. század végén, vagyis a biztosítottak az életpályájuk alatt felhalmozott és befektetett tartalékok hozamából jutottak nyugdíjjáradékhoz. Hazánkban a kötelező nyugdíjbiztosítás előtt is léteztek már különféle nyugdíjbiztosítások, például az 1912. évi LXV. Törvény által bevezetett, költségvetésből finanszírozott köztisztviselői nyugdíjbiztosítás.
Az 1928. évi XL. törvény vezette be a kötelező öregségi, rokkantsági és hátramaradotti (árva-, özvegyi) nyugellátást illetve járadékot. A rendszer nem érhette el az érettség fokát a második világháború következményei miatt.
A második világháború után a fedezeti tartalékok megsemmisülése miatt folytathatatlan volt a korábbi nyugdíjrendszer, ezért 1951-ben a korábbi jogosultságok elismerésével hozták létre a nem fedezett, állami, felosztó-kirovó nyugdíjrendszert, mely fokozatosan, a hetvenes évekre érett be, vagyis ekkorra vált a népesség egésze (saját vagy hozzátartozói jogon) érvényes nyugdíjigérvénnyel rendelkező biztosítottá – ehhez az 1975. évi II. törvény egységesítő és kiterjesztő rendelkezései is hozzájárultak.

A legújabb magyar nyugdíjrendszert az 1997. évi reformok vezették be 1998. január 1-jétől, azonban a rendszer beindulási ideje 15 év, 2013-ig a nyugdíjjáradékok döntő többségét még kizárólag a korábbi felosztó-kirovó rendszerben kell indítani.

A magyar nyugdíjrendszer három, újabban négy pillérből épül fel.

- Az első pillér az Országos Nyugdíjfolyósító Főigazgatóság által folyósított nyugdíj (társadalombiztosítási nyugdíj), mely felosztó-kirovó, nem fedezett nyugdíjbiztosítás;
- A második pillér az 1997-es LXXXI. törvénnyel 1998. január 1-jétől bevezetett kötelező magánnyugdíjpénztári ág (mint közismert ezt a pillért a II. Orbán kormány lényegében megszüntette);
- A harmadik pillért az 1993-as XCVI. törvénnyel bevezetett, és az 1997-es LXXXII. törvénnyel 1998. január 1-jétől újraszabályozott önkéntes nyugdíjpénztári ág;
- A negyedik pillér a nyugdíj-előtakarékossági számla, ez 2006 óta létezik. Hasonlít az önkéntes pénztárakhoz, a befizetett összegek egy része visszaigényelhető az adóból. Előnye, hogy a mögöttes befektetések szabadabban alakíthatók, mint az önkéntes pénztáraknál, gyakorlatilag mindenki egyedi portfoliót alakíthat ki magának.

A második, a harmadik és a negyedik pillér tőkefedezeti magán-nyugdíjbiztosításnak számít. 1998. január elsejétől a 42 évnél fiatalabbak léphettek át az állami nyugdíjrendszerből a kötelező magánpénztári rendszerbe, állami nyugdíjuk 25%-ról lemondva, a pályakezdők pedig automatikusan az új rendszerbe kerültek – ez a szabály az ismert módon lényegében megszűnt.

A magánnyugdíjpénztárak tevékenysége:
- a tagok számára kötelezően fizetendő tagdíjak gyűjtése,
- a tagdíjakból származó vagyon befektetése,
- nyugdíjszolgáltatás nyújtása és egyösszegű kifizetés teljesítése egyéni számla vezetés alapján.

2009. évben a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer hatálya alá tartozó biztosítottak által fizetett nyugdíjjárulék mértéke 9,5 %, a magánnyugdíjpénztári tagok által fizetett járulék pedig 1,5 %. A nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség összeghatára az előző évi 19 500 forint/napról 21 200 forint/napra módosul.

A nyugdíjbiztosítási ellátások:

a) társadalombiztosítási saját jogú nyugellátás:
aa) öregségi nyugdíj,
ab) rokkantsági nyugdíj,
ac) baleseti rokkantsági nyugdíj;

b) hozzátartozói nyugellátás:
ba) özvegyi nyugdíj,
bb) árvaellátás,
bc) szülői nyugdíj,
bd) baleseti hozzátartozói nyugellátások;

c) rehabilitációs járadék.

5) Felelősségi szabályok, jogorvoslat

Az, aki nyugellátást jogalap nélkül vett fel, köteles azt visszafizetni, ha erre a felvételtől számított kilencven napon belül írásban kötelezték. A 90 napos határidő elteltével a jogalap nélkül felvett nyugellátást csak attól lehet visszakövetelni, akinek a nyugellátás felvétele

felróható.
A foglalkoztató és egyéb szerv is kötelezhető a jogalap nélkül felvett nyugellátás megtérítésére, ha a nyugellátás jogalap nélküli megállapítása, illetőleg folyósítása az ő mulasztásának vagy a valóságtól eltérő adatszolgáltatásának a következménye. foglalkoztató akkor is köteles megtéríteni a baleseti rokkantsági nyugdíjat, a baleseti hozzátartozói nyugellátást, ha a baleset annak a következménye, hogy ő vagy megbízottja a reá nézve kötelező munkavédelemi szabályzatnak, a munkavédelemről szóló (1993. évi XCIII.) törvény előírásainak nem tett eleget. A megtérítési követelést a nyugdíjfolyósító szerv az ellátás mindenkori esedékességétől számított öt éven belül fizetési meghagyással érvényesítheti.
A fizetésre kötelező határozat ellen az érdekelt az illetékes bírósághoz fordulhat. A megtérítésre kötelező fizetési meghagyás ellen a bírósághoz benyújtott keresetnek a vitatott összeg erejéig halasztó hatálya van. Az új tb. jogszabályok részletezően kitérnek a késedelmi kamat összegének megállapítására, a mulasztási bírságra, a mulasztás miatt felmerült eljárási költségek megtérítésére és a követelés érvényesítésére. A törvény lehetőséget biztosít a magánszemélyt terhelő megtérítés, mulasztási bírság és az eljárási költségek összegének mérséklésére, illetőleg elengedésére.
A kizárólag mérlegelési jogkörben méltányossági alapon történő nyugdíj-megállapítás és méltányosságból történő tartozás elengedés esetében hozott döntés ellen azonban a bírói jogorvoslati út igénybevételét a törvény nem biztosítja.

Önellenőrző kérdések:

Munkajog

1) Milyen jobbágytársadalmon kívüli rétegeknél jelentek meg a munkajogi szabályozás kezdetei?
2) Mely területek tartoznak a munkajogi szabályozás tágabb keretébe?
3) Mi jellemzi a nyílt közszolgálati rendszert?
4) Mi jellemzi a zárt közszolgálati rendszert?
5) Ismertesse a munkaügyi szabályozás rendszerét!
6) Mi a kollektív szerződés szerepe a munkaügyi szabályozás rendszerében?
7) Kik számítanak hátrányos helyzetű munkavállalói csoportnak az esélyegyenlőségi terv szempontjából?
8) Melyek a munkaviszonyt meghatározó elsődleges minősítő jegyek?
9) Mit kell kötelezően tartalmaznia a munkaszerződésnek?
10) Milyen alaki szabályok vonatkoznak a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatokra?
11) Milyen időtartamra létesíthető munkaviszony?
12) Mi a próbaidő?
13) Mi a kiküldetés?
14) Hogyan szűnik meg (szüntethető meg) a munkaviszony?
15) Ismertesse a rendes felmondás szabályait!
16) Mikor alkalmazható rendkívüli felmondás?
17) Melyek a munkaviszony általánostól eltérő fontosabb formái?
18) Milyen időkeret vonatkozik az alkalmi munkavállalásra?
19) Milyen speciális szabályok vonatkoznak a hivatásos sportoló sporttevékenységgel összefüggő munkaviszonyára
20) Mi a különbség a másodállás és a mellékfoglalkozás között?
21) Mit jelent a munkáltató utasítási joga?

22) Milyen módjai lehetnek a munkaidő beosztásának?
23) Mi sorolható a pihenőidő körébe?
24) Mennyi alapszabadságra lehet jogosult a munkavállaló?
25) Kit illet meg pótszabadság?
26) Milyen előírás vonatkozik a szabadság kiadására?
27) Hogyan alakul a munkavállaló kártérítési felelősségének mértéke?
28) Ismertesse a munkáltató kártérítési felelősségét!
29) Milyen a Munka Törvénykönyvében ismertetett szabályoktól eltérő megoldások jellemzik a Kjt.-t?
30) Milyen fegyelmi büntetések szabhatók ki a fegyelmi vétséget elkövető közalkalmazottal szemben?
31) Hol, és hogyan kezdeményezhető munkaügyi jogvita?
32) Mely esetekben kell a keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított harminc napon belül előterjeszteni?
33) A tanulmányi szerződéssel kapcsolatos perekben milyen bíróság jár el?
34) Milyen jogosítványai vannak a munkaügyi ellenőrzést végző felügyelőnek?
35) Jellemezze a munkaügyi bírságot!
36) Milyen sajátos szabályok érvényesülnek a munkaügyi perekben?

Társadalombiztosítás

1) Melyek voltak a magyar társadalombiztosítás kialakulásának főbb csomópontjai?
2) Milyen részekre oszlik a társadalombiztosítási alap és mely szervezetek vezetik?
3) Sorolja fel a társadalombiztosítás alapelveit!
4) Melyek az OEP által nyújtott természetbeni ellátások?
5) Melyek az OEP által nyújtott pénzbeli ellátások?
6) Mi jellemzi a társadalombiztosítási ellátások körében szereplő baleseti ellátásokat?
7) Sorolja fel a nyugdíjbiztosítási ellátásokat!
8) Milyen pillérekre épül a magyar nyugdíjrendszer és mi jellemzi ezeket?
9) Ismertesse a tb. felelősségi szabályokat!

Irodalomjegyzék

Gazdasági és üzleti jog (Bednay Dezső: LSI Oktatóközpont 2002.)
Gazdasági státusjog (Sárközi Tamás: Aula 2003)
Jogi ismeretek (Bednay Dezső: Számalk 1995.)
Jogi kislexikon (Lamm Vanda, Peschka Vilmos: KJK-KERSZÖV1999)
Magyar és európai munkajog (Prugberger Tamás- Ploetz Manfred: KJK 1995.)
Munkajog (Kiss György: OSIRIS 2000.)
Munkaügy a gazdálkodó szervezeteknél, kommentár (Zsiga László: COMPLEX CD 2000.)
Törvény a közalkalmazottak jogállásáról (KKDSZ 1992)