



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001
azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

MUNKAÜGYI ALAPISMERETEKRE VONATKOZÓ GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

munkavállalók részére



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI
MINISZTERIUM



KÜLDETÉSÜNK A BIZTONSÁGOS JÖVŐ

MUNKÁÜGYI ALAPISMERETEKRE VONATKOZÓ GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

munkavállalók részére

1. Hogy kell kinéznie egy munkaszerződésnek?

A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést mindig írásban kell megkötni. A szóban történő megállapodás itt nem elég (kivéve egyszerűsített foglalkoztatás esetén, ahol a jogviszony a bejelentéssel jön létre). A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni. A munkaszerződésnek mindenképpen tartalmaznia kell a munkavállaló alapbérét, és a munkavállaló munkakörét, de más fontos kérdést is rögzíthet itt a munkáltató és a munkavállaló.

2. A többi, munka törvénykönyvében található szabály is vonatkozni fog rám, ha megkötök egy munkaszerződést?

A munkaszerződés természetes tartalmává válik külön „beleírás” nélkül is minden olyan, munkaviszonyra vonatkozó szabály melytől nem lehet eltérni és melytől el lehet ugyan térni, de a munkaszerződést aláíró felek nem tértek el tőle.

3. Máshogy szeretnék munkát végezni, mint eddig, hogyan módosíthatom a munkaszerződésem?

A munkavállaló és a munkáltató a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

4. Le tudom kérdezni, hogy a munkáltatóm bejelentette-e a szükséges helyekre a foglalkoztatásom?

Igen. A <http://www.magyarorszag.hu> portálon elérhető Ügyfélkapun keresztül belépve a TAJ-nyilvántartással összefüggő szolgáltatások igénybevételével.

5. Hány éves kortól kezdhetek munkát végezni?

Munkavállaló csak az lehet, aki a tizenhatodik életévét már betöltötte. Két kivétel van ez alól: 1. az iskolai szünet alatt (lehet az nyári- téli-, vagy őszi szünet) az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében folytat tanulmányokat, végezhet munkát. 2. A gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható.

6. A munkáltatóm „próbanapra” szeretne felvenni, hogy lássa, hogyan dolgozom. Addig nem írunk alá semmit. Szabályos ez így?

Nem. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, és a munka megkezdése előtt ragaszkodjunk annak írásbeli formában történő kézhezvételéhez, „próbanap” „próbahét”, „próbamunka” jogilag nem létezik. Próbaidőt köthetnek ki a felek, de annak kikötése csakis írásban, a munkaszerződésben érvényes a munkaviszony kezdetekor, és ez legfeljebb három hónapig terjedhet (kollektív szerződés szabálya esetén maximum hat hónapig).

7. A munkaszerződésben nincs benne a munkaidőm. Ez hogyan lehetséges?

Az Mt. szerint ezt nem kötelező kifejezetten beleírni a munkaszerződésbe. Ha a felek a munkaszerződésben eltérően nem állapodtak meg, a munkaviszony napi 8, heti 40 óra munkaidőre jön létre.

8. Már elkezdtem a munkám, de a munkaszerződésen kívül nem kaptam még más iratot. Honnan fogom megtudni hivatalosan, hogy pontosan mit, mikor, hol kell csináljak?

A munkáltatónak a munka kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban kell a munkavállalót tájékoztatnia:

- pontosan milyen feladatai vannak („a munkakörbe tartozó feladatokról”)
- ki jogosult munkáltatóként viselkedni (ki a „munkáltatói jogkör gyakorlója”)
- mennyit és mikor kell dolgoznia (napi munkaidő mértéke)
- a pontos fizetéséről (alapbéren túli munkabér+egyéb juttatások)
- mikor és hogyan kap fizetést (a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról)
- mennyi szabadsága lesz és azt hogyan, mikor veheti ki
- hogyan „léphet ki” a munkából és hogyan mondhatnak neki fel (a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól)
- a munka törvénykönyve mellett van-e még más olyan szabály, amely rá vonatkozik (a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e)

9. Mi a különbség a betegszabadság és a táppénz között?

Keresőképtelenség esetén naptári évenként a keresőképtelenség első 15 napjára „betegszabadságra” jogosult a munkavállaló. A betegszabadság alatt folyósított juttatást a munkáltató fizeti, a táppénz pedig az egészségbiztosítás ellátása; a betegszabadság kizárólag a munkavállaló saját betegsége esetén jár, míg táppénzt akkor is kaphat munkavállaló, ha saját vagy gyermeke betegsége folytán válik keresőképtelenné; a betegszabadság idejére a távolléti díj 70 %-a jár, míg a táppénz mértéke a biztosításban töltött időtől, illetve az esetleges kórházi ápolástól függően a napi átlagkereset 60 %-a, illetve 50%-a.

10. Mikor kell megkapjam a munkaidő-beosztásomat?

A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli.

11.Egy nap hány óra munkára szabad beosztani dolgozni?

Alapesetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra, heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet. Ez kivételes esetekben lehet több is (pl. hosszabb teljes napi munkaidő esetén).

12.Mi az a hosszabb teljes napi munkaidő?

A teljes napi munkaidő – ha a munkáltató és a munkavállaló ebben megállapodik – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, két esetben:

- a) ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) ha a munkavállaló a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója.

Ezt hívjuk hosszabb teljes napi munkaidőnek.

13.Szabályos ha a munkáltatóm az egyik napra csak 2 órára osztott be dolgozni?

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

14.Mely munkavállalók számára osztható be rendes munkaidő vasárnapra?

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

15.Magyarországon mely napok minősülnek munkaszüneti napnak?

Munkaszüneti napnak minősül: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

16.Kinek osztható be munkaszüneti napra rendes munkaidő?

Munkaszüneti napra rendes munkaidő a következő esetekben osztható be:

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

17. Mikor minősül a munkáltató vagy a munkakör munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek?

ha

- a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
- b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

18. Mennyi munkaközi szünet jár egy munkavállaló részére?

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a munkaidő-beosztástól eltérő rendkívüli munkaidő tartama

- a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
- b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Hat óra munkavégzést követően tehát minden esetben megilleti a munkavállalót egy húsz perc tartamú szünet. Ha a munkaidő a kilenc órát is meghaladja, akkor a kilenc órát követően egy további huszonöt perces szünet is jár a munkavállaló részére (összesen tehát minimum 45 perc jár).

19. Jár munkabér a munkaközi szünet időtartamára?

Főszabály szerint nem, mivel a munkaközi szünet nem része a munkaidőnek, ezért díjazás sem illeti meg erre az időre a munkavállalót. A készenléti jellegű munkakörök esetén azonban a munkaközi szünet tartama is munkaidőnek minősül.

20. Mennyi napi pihenőidő illeti meg a munkavállalót?

Főszabály szerint a napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani a munkavállaló részére.

A napi pihenőidő időtartama azonban lehet rövidebb is, nevezetesen legalább nyolc óra a következő négy esetben: ha a munkavállalót osztott munkaidőben, megszakítás nélküli, több műszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatják.

21. Mi minősül rendkívüli munkaidőnek („túlmunka”)?

- a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő
- a munkaidőkereten felüli munkaidő
- az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő
- és az ügylet tartama.

22.Mennyi rendkívüli munka rendelhető el a munkavállaló számára?

Naptári évenként maximum kétszázötven óra.

A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján azonban naptári évenként legfeljebb további százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka).

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

23.Mikor tudja meg a munkavállaló, hogy mikor kell ügyeletben, illetve készenlétben lennie?

Az ügyeletet vagy készenlétet és ennek tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell.

24.Mennyi szabadság illeti meg a munkavállalót?

Ez egy összetett kérdés. Az Mt. alapján az alapszabadság mértéke évente húsz munkanap, ennyi biztosan (rövidebb munkaviszony esetén arányosítani kell). Életkor alapján járó pótszabadság a munkavállalót 25. életéve betöltése évében illeti meg először, ennek mértéke életkortól függően 1-10 munkanap. Ezen kívül az Mt. számos más pótszabadságról is rendelkezik (pl. gyermekenként, vagy gyermek születése esetén).

25.Szeretnék szabadságra menni, de nem olyan időpontban, amikor a munkáltatóm beosztotta a szabadságom. Mit tehetek?

A szabadságot a munkavállaló meghallgatása után a munkáltató osztja be. Évente hét munkanap szabadságot azonban (legfeljebb két részletben) a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállalónak legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie, hogy ezt a hét munkanapot pontosan mikor szeretné kivenni.

26.A munkáltatóm hetente egy-egy nap szabadságot ad ki részemre, de ez nagyon nem jó így nekem, mert szeretnék hosszabb időre szabadságra menni, hogy ki tudjam pihenni magam. Mire hivatkozhatok?

A szabadságot úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. (Ettől csak közös megegyezéssel térhet el a munkavállaló és a munkáltató.)

27.A munkáltatóm nem adja ki részemre a szabadságot annyira sok a munka, azt pénzben fizeti meg. Szabályos ez így?

A szabadságot megváltani nem lehet, azt esedékességének évében ki kell adni. Kivétel: a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

28.Kinek kell garantált bérminimumot fizetni?

A garantált bérminimum megfizetése két feltétel egyidejű megléte esetén kötelező: az egyik feltétel, hogy annak a munkakörnek a betöltése, amelyben az adott munkavállaló foglalkoztatva van, középiskolai végzettséghez, illetőleg középfokú szakképesítéshez legyen kötve, a másik feltétel, hogy a munkavállaló ténylegesen rendelkezzen is ezzel a meghatározott végzettséggel.

29.Mennyi bérpótlék illeti meg a munkavállalót rendkívüli munka esetén?

Rendkívüli munka esetén a munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

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

A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár.

30.Mikor kell megkapjam a munkabérem?

A munkabért - eltérő megállapodás hiányában - utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni (a munkavállaló és a munkáltató úgy is megállapodhat, hogy a munkavállaló előre kap bért). A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

31.Honnan tudom meg, hogy a megfelelő összegű munkabért kaptam-e meg?

A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni. Ennek a tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

32.Milyen dokumentumokat kell megkapjak a munkaviszonyom megszüntetésekor?

Az alábbiakat:

1. Munkáltatói igazolás munkaviszony megszűnésekor
2. Igazolás a tárgyévben levont és megfizetett járulékokról
3. Társadalombiztosítási igazolvány
4. Igazolólap az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához
5. Adatlap a munkáltatótól (társas vállalkozástól) származó jövedelemről, az adó és adóelőleg levonásáról a munkaviszony (tagsági viszony) megszűnésekor
7. Adatlap a bírósági végzéssel meghatározott tartási kötelezettségekről

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

33.A munkáltatóm felmondott, de nem fizette ki a részemre járó munkabért. A szabadságomat sem vettem még ki ebben az évben. Mit tehetek?

A foglalkoztatás-felügyeleti hatósághoz vagy bírósághoz lehet fordulni. A munkáltatónak ugyanis a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól számított ötödik munkanapon, egyéb esetekben pedig legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét és egyéb járandóságait. A munkáltató még akkor sem tagadhatja meg a munkavállaló járandóságával való elszámolást, ha arra hivatkozik, hogy a munkavállaló jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát vagy az átvett eszközök visszaszolgáltatása nem történt meg. A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

34.Fiatalkavállalókra milyen fontosabb eltérő szabályok vonatkoznak?

„Fiatalkavállaló” az a munkavállaló, aki 18. évét még nem töltötte be. A 16. évét már betöltött fiatalok (illetve a 15. életévét már betöltött kiskorú szünidei munkavégzéséhez) munkaszerződését érvényesen csak a törvényes képviselője hozzájárulásával kötheti meg;

14. év alatti fiatalok helyett a törvényes képviselő kötheti meg a munkaszerződést (kizárólag a gyámhatósághoz a foglalkoztatást megelőző legalább 15 nappal történő előzetes bejelentés alapján, a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében). Számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el, napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. A fiatal munkavállaló számára évente öt munkanap pótszabadság jár, legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni részükre; négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani számukra. Legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani számukra. A fiatal munkavállaló számára ügyelet, készenlét valamint rendkívüli munka nem rendelhető el, és értelemszerűen az ún. „elszámolási időszakra” vonatkozó szabályok sem alkalmazhatóak.

35.Hol találhatom meg azokat a munkaügyi szabályokat, melyeket ismernem kell?

A legfontosabb szabályokat az Mt., azaz a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény tartalmazza. Ez ingyenesen hozzáférhető mindenki számára: Interneten a Nemzeti Jogszabálytárban bárki egyszerűen és gyorsan tud keresni benne. Ennek elérhetősége: www.njt.hu.

36.Hová fordulhatok, ha további munkajogi kérdésem van?

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság számára kiemelt fontosságú cél, hogy a munkaügyi tájékoztató, felvilágosító tevékenységét minél szélesebb körben megismerjék és igénybe vegyék.

A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatáskörébe tartozó kérdések az alábbi oldalon fórumszerűen feltehetőek, illetve tárgykörönkénti felosztásban kereshetőek a korábbi kérdések és a rájuk adott válaszok is: https://mvff.munka.hu/index.php?akt_menu=499



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Technológiai és Ipari Minisztérium

Készítette: Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály

2022

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE