

2013

SZAKSZERVEZET

KÓDEX

A LIGA SZAKSZERVEZETEK TÁJÉKOZTATÓ KIADVÁNYA

HOGYAN ÉS MIKOR VÁLLALHATSZ MUNKÁT?

MIT KELL TUDNOD, HA MÁR MUNKÁBAN ÁLLSZ?

A MUNKAVÉGZÉS, A MUNKAIDŐ ÉS A PIHENŐIDŐ
A SZAKSZERVEZETEKRŐL

MILYEN JOGAI VANNAK
A SZAKSZERVEZETNEK ÉS A TAGOKNAK?
AZ ÜZEMI TANÁCS, A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

Bevezető

Fontos, hogy pályakezdőként tisztában légy a munkavállalói, munkajogi ismeretekkel, hiszen a munka világában ezek az ismeretek segítenek elkerülni a tájékozatlanságból fakadó veszélyeket. Ezzel a kiadvánnyal szeretnénk segíteni abban, hogy a legfontosabb ismeretekkel felvértezve lépj a munkaerőpiacra és ne érezd magad elveszítettnek. A kiadvány aktualitását az új munka törvénykönyve, a munkajogi szabályok változása adja. A tájékoztató a munkavállalást érintő legtöbb fontos kérdésre választ ad a munkaviszony létesítésétől egészen annak megszűnéséig. Reméljük, hogy első munkahelyeden hasznát veszed majd az itt leírtaknak.

Ha dolgozni kezdesz, egyáltalán nem biztos, hogy munkaviszonyban fogsz állni, és a Munka Törvénykönyve vonatkozik rád. Munkát végezni ugyanis lehet munkaviszony keretében munkavállalóként, de önálló vállalkozóként, megbízottként is, vállalkozói- vagy megbízási jogviszonyban. A vállalkozási és megbízási jogviszony nagyobb önállóságot biztosít a munka végzése során, ugyanakkor lényegesen kevesebb olyan jogosultsággal jár, amelyek csak akkor illetnek meg, ha munkaviszonyban állsz (mint pl. a fizetett éves szabadság, a korlátozott munkaidő vagy a végkielégítés).

Nem mindegy tehát, hogy milyen jogviszonyban végzel munkát. Fontos figyelni arra, hogy a megkötendő szerződés már elnevezésében is a munkaszerződés nevet viselje, ha a valódi szándék is munkaviszony létesítésére irányul. A jog tiltja az ún. színlelt szerződések kötését, amikor a szerződés a vállalkozási vagy a megbízási szerződés nevet viseli, a valóságban azonban munkaviszonyról van szó. A színlelt szerződések egyet-

len célja a munkavégzés olcsóbbá tétele és hogy a munkáltató jól járjon. Eközben ugyanazoknak a kötelezettségeknek a teljesítését várják el tőled, mint a munkaviszonyban, de ott ezeket a kötelezettségeket kiegyenlítik a téged megillető jogok és kedvezmények, míg a színlelt szerződésekben nem.

Atipikus munkák

Minden olyan munkát, amit nem határozatlan idejű szerződéssel és nem teljes munkaidőben végzel, atipikus munkának nevezünk. Idetartozik például a határozott időtartamú munkaviszony, az alkalmi munka, de ide sorolhatjuk a szezonális munkát vagy a részmunkaidős munkát is.

Egyre gyakoribb a távmunka, ami a számítógépes hálózat előnyeit használja ki, így akár otthonról, a kollégiumból vagy egy mozi kávézójából is dolgozhatsz, csak egy számítógépre lesz szükséged. Atipikus munkaviszonyt hoz létre a munkaerő-kölcsönzés is, aminek az a lényege, hogy te egy munkaerő-kölcsönzővel kötsz szerződést, aki munkavégzés céljából átenged a kölcsönvevőnek, ahol ténylegesen dolgoznod kell. Nappali tagozatos diákként munkaviszonyt létesíthetsz egy iskolaszövetkezettel, mint munkáltatóval. A munkaviszony csak határozott időre szólhat, a munkaszerződés pedig számos speciális elemet kell, hogy tartalmazzon (pl. kapcsolattartásának módja a munkavégzési kötelezettséggel nem járó időtartamra...), az utasítás jogát pedig mindig szolgáltatás fogadója gyakorolja,

mint ahogy a munkavédelemmel vagy a munkaidővel, pihenőidővel és ezek nyilvántartásával kapcsolatos jogokat is.

Hogyan és mikor vállalhatsz munkát?

Hány éves kortól lehet munkát vállalni?

Munkát főszabály szerint tizenhat éves korod után vállalhatsz. Ha elmúltál 15 éves, és nappali rendszerű képzés keretében tanulsz, dolgozhatsz az iskolai szünet alatt. A gyámhatóság engedélyével kulturális, művészeti, sport- vagy hirdetési tevékenységet 16 éves korod előtt is végezhetsz. Ha még nem vagy tizennyolc éves, a szüleid hozzájárulása is kell munkaviszony létesítéséhez, módosításához és megszüntetéséhez. Egyes munkakörök betöltéséhez speciális feltételeket is előírhatnak: pl. meghatározott iskolai végzettség vagy szakképzettség, büntetlen előélet, egészségügyi alkalmaság, meghatározott gyakorlati idő.

A munkaszerződés

A munkaszerződés a munkaviszony létesítésének legfontosabb dokumentuma. A munkaszerző-

déssel jön létre a munkaviszony, egyaránt meghatározza a munkáltatót és téged érintő legfontosabb jogokat és kötelezettségeket.

A munkaszerződést írásban kell megkötöni és az írásba foglalásáról a munkahelyednek kell gondoskodnia. Ha nem foglalták írásba, csak te hivatkozhatasz arra, hogy érvénytelen, de ezt csak a munkába állást követő 30 napig teheted meg. Ha nem hivatkozol rá, akkor a szóban megkötött munkaszerződés is érvényes lesz, azaz a munkaviszony így is létrejön. Az aláírt szerződésből neked is kapnod kell egy példányt!

Mi legyen a munkaszerződésben?

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

- az alapteret (amelynek a minimálbért vagy a garantált bérminimumot el kell érnie),
- munkakörödöt,
- munkavégzésed helyét (ha ez hiányzik, az lesz a munkahely, ahol a munkád szokás szerint végzed),
- a munkaviszony tartamát (ha a munkaszerződés nem tartalmazza, a munkaviszony határozatlan időtartamra jön létre)
- a te és munkáltatód nevét és lényeges adatait (pl. munkáltató megnevezése, székhely-

Atipikus munkák

Hogyan és mikor vállalhatsz munkát?

Hány éves kortól?

A munka-szerződés

Mi legyen benne?



lye, cégjegyzékszám, munkavállaló személyes adatai, TAJ száma, adóazonosító jele)

Az alpbér és a munkakör ún. kötelező tartalmi elemek, ami azt jelenti, hogy ezek hiányában a munkaszerződés nem jön létre, ezért legalább ebben a két feltételben meg kell állapodnotok ahhoz, hogy köztetek a munkaszerződés létrejöjjön.

A munkabér

A személyi alpbéred lehet időbér (órabér, napibér, havibér) vagy teljesítménybér. Ha időbérben dolgozol, teljes munkaidőben havonta legalább a minimálbért meg kell kapnod. Ha teljesítménybérben kapod a fizetésed, a 100%-os teljesítményre járó béred nem lehet kevesebb a minimálbérnél. Ha kizárólag teljesítménybérrel díjaznak legalább az alpbéred felét elérő garantált bér megállapítása is kötelező.

A minimálbér 2013-ban (bruttó) 98.000 forint, de ez általában évről-évre növekszik. Középfokú végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörben ennél is többet, idén legalább 114.000 forintot kell kapnod (ez az ún. garantált bérminimum).

Egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabér jár. A munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A munkabért bruttó összegben kell megállapítani, az adót és a társadalombiztosítási járulékokat is a bruttó összeg alapján állapítják meg. Amit a levonások után kézhez kapsz, az ún. nettó munkabér.

Jogszabály, kollektív vagy munkaszerződés bérpótlékok fizetését előírhatja, amely a rendes munkaidőre járó munkabéreden felül illet meg (pl. éjszakai pótlék, műszakpótlék, pótlékok rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért).

Azt, hogy a munkabért mikor és hogyan kapod, jogszabály határozza meg.

Fekete munka

Nem jelentenek be, nem fizetnek utánad sem adót, sem járulékot, vagy csak a munkabér egy részére jelentenek be, a többit pedig zsebbe kapod? Lehet, hogy elsőre nem hangzik rosszul, de soha ne menj bele, mert nem csak azokkal tolsz ki, akik rendszeresen fizetik az adót és a járulékokat, hanem magaddal is. Nem kaphatsz pl. társadalombiztosítási ellátásokat, amivel először betegség vagy egy munkahelyi baleset alkalmával szembesülsz, nem kapsz táppénzt, anyasági ellátásokat; és ha ezt most még nem is veszed komolyan, nem lesz majd elég szolgálati időd a nyugdíjhoz. De ez csak az egyik része: a munkajogi szabályok és más garanciák egyáltalán nem vagy csak alig fognak védeni. Nem reklamálhatsz, ha nem kapod meg még a minimálbért sem, ha nem tartják nyilván a ledolgozott munkaidődet, vagy ha nem mehetsz szabadságra, és még sorolhatnánk. Kiszolgáltatott helyzetbe kerülés, és aligha tudod a munkaadóval szemben megvédeni magad. Csak a bejelentett, dokumentumokkal igazolt munkaviszony jelent garanciát arra, hogy a munkáltatóval szembeni követeléseidet kikényszerítsd.

Munkakör

A munkakör meghatározásának módja a megállapodásotoktól függ. Vagy a foglalkozást nevezitek meg (pl. bolti eladó), vagy felsoroljátok azokat a fel-

adatokat, amiket el kell látnod, vagy legalábbis a feladatok jellegét. A munkaviszony kezdetén a munkáltató köteles írásban tájékoztatni téged a feladataidról. Sok helyen van munkaköri leírás is, amit a szerződéskötéskor vagy a munkába lépéskor szintén megkapsz – ebből tudhatod meg részletesen, milyen feladatok tartoznak a munkakörödbe.

Hol kell dolgoznod?

A munkavégzés helye lehet egy konkrét munkahely, vagy több konkrétan megjelölt munkahely. A munkavégzési hely meghatározása azt jelenti, hogy főszabályként csak a munkaszerződésében meghatározott munkavégzési helyen vagy kötelezhető munkavégzésre! Az állandó munkahely azt jelenti, hogy a munkát mindig ugyanazon a munkavégzési helyen, telephelyen kell végezned. Több konkrét munkahely esetén nem egy, hanem több munkavégzési helyet, telephelyet jelölnek meg munkavégzési helyként. Több munkahely jellemzően olyan munkáltatónál lehetséges, amelynek több telephelye (szervezeti egysége) van. Több konkrét munkahely megjelölése esetén a munkáltató bármikor korlátlan időre, indokolás nélkül bármely munkavégzési helyre beoszthat, és ezt nem kifogásolhatod, hiszen a munkaszerződésben erre vállaltál kötelezettséget. Megjegyezendő ugyanakkor, hogy abban az esetben, amikor a munkaszerződésben egy konkrét munkahelyet határoztok meg, a munkáltató számára ilyenkor is van lehetőség, hogy más mun-

kahelyre osszon be (munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás), ilyenkor azonban ennek már időbeni korlátai vannak. A munkavégzési hely ma már külföldi telephelyen, vagy munkán való munkavégzést is jelenthet. A külföldön, kiküldetésben történő munkavégzésre az európai uniós szabályok is vonatkoznak. Ha munkaszerződésben nem jelölik meg a munkavégzési helyét, akkor azt a helyet kell munkavégzési helynek tekinteni, ahol a munkát szakás szerint fogod végezni.

Mi lehet még a szerződésben?

A felsoroltakon túl bármilyen kérdésben (pl. próbaidő kikötése, bérpótlékok, felmondási idő) meg lehet állapodni, de a munkaszerződés a törvénytől és a kollektív szerződéstől csak a te javadra térhet el. Ha a kötelező elemeken kívül más munkafeltételben nem állapodtat meg, az azt jelenti, hogy a munkaviszonyra a jogszabályokban meghatározott feltételeket kell alkalmazni.

A szerződés megkötésekor tájékoztatniuk kell téged

- a napi munkaidőről,
- az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,

Munkabér

Feketemunka

Munkakör

Hol kell dolgoznod?

Mi lehet még a szerződésben?

Tájékoztatási kötelezettség

- a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
- a munkakörbe tartozó feladatokról,
- a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

Mindezekről legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül a munkáltató köteles téged írásban tájékoztatni.

Mennyi időre köthető a szerződés?

A munkaszerződés (és a munkaviszony is) lehet határozott és határozatlan idejű. Ha erről nincs szó a szerződésben, akkor automatikusan határozatlan időre jön létre. Ha határozott időre kötik meg, kell jelölnötök a munkaviszony végét, naphoz vagy eseményhez kötve (például 2013. november 4-ig, a karácsonyi vásár végéig, a Sziget Fesztivál idejére stb.). A határozott idejű szerződést legfeljebb öt évre köthetitek, és ha netán meghosszabbítanátok időközben, a meghosszabbításokkal együtt sem lehet több öt évnél. Gyakori kijátszása a jogszabálynak az, hogy a munkáltató folyamatosan határozott idejű munkaszerződést köt a munkavállalóval, majd ezt hosszabbítja meg. Ezt a törvény azzal korlátozza, hogy hat hónapon belül azonos felek között a határozott idő meghosszabbítására vagy újabb határozott idejű szerződés kötésére csak a munkáltatói jogos érdek esetén kerülhet sor és az nem sértheti a te jogos érdekeid

sem. A határozott idő lejártakor a munkaviszony automatikusan megszűnik.

Nem vagy köteles azonnal aláírni a munkaszerződést! Ha valamit nem értesz nyugodtan kérj egy nap gondolkodási időt, és fordulj hozzánk!

Próbaidő

Ha munkát vállalsz, szinte biztos, hogy kezdetben próbaidős leszel. Próbaidőt kikötni ugyan nem kötelező, de a legtöbb munkáltató ragaszkodik hozzá. Ez neked sem feltétlenül rossz, mert ha már a munkaviszony elején úgy gondolnád, mégsem ez a számodra megfelelő munkahely, és inkább továbbállnál, vagy épp a főnök gondolja, hogy nem te kellesz neki, a próbaidő alatt indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntethetitek a munkaviszonyt. Ha úgy egyeztek meg, hogy legyen próbaidő, ezt bele kell írnotok a munkaszerződésbe is.

A próbaidő legfeljebb három hónap (kollektív szerződés esetén 6 hónap), de ennél rövidebb próbaidőben is megállapodhattok, Próbaidőt csak írásban köthettek ki és csak a munkaszerződés megkötésekor.

A három hónapnál rövidebb próbaidőt legfeljebb egy alkalommal meghosszabbíthatjátok, a próbaidő időtartama azonban a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot.

Vigyázz: fizetés nélküli próbanap, próbaidő nincsen! Ha ezt próbálják elhitetni veled, ne dőlj be!

Lehet-e két munkahelyed?

Nincs akadálya, hogy több munkahelyed is legyen, viszont az általános együttműködési kötelezettség körében köteles vagy tájékoztatni a munkáltatót, ha további munka- vagy egyéb jogviszonyt létesítesz. Számíts rá, hogy akár meg is tilthatják, hogy máshol is dolgozz, ha azzal a munkahelyed gazdasági érdekeit sértenéd (például a konkurenciánál is vállalsz munkát). Megtilthatja a kollektív szerződés is, vagy vállalhatod ezt a munkaszerződésedben – ebben az esetben nem lehet egyszerre két munkahelyed.

Mit kell tudnod, ha már munkában állsz?

A munkaszerződés módosítása

Ha már dolgozol, és el akartok térni a munkaszerződéstől, a munkaszerződést módosítani kell. A lényeg, hogy a szerződést nem lehet egyoldalúan megváltoztatni, vagyis te sem térhetsz el tőle, de a munkahelyeden sem módosíthatják a hozzájárulásod nélkül. A munkaszerződést tehát csak közös megegyezéssel lehet megváltoztatni, és ezt le is kell írnotok, különben érvénytelen lesz. A munkálta-

tó nem alkalmazhat semmilyen retorziót veled szemben amiatt, hogyha nem egyezel bele az általa javasolt módosításba. Ha a módosítást a munkáltató mégis rád kényszeríti, vagy a módosítás során megtéveszt, a módosításra vonatkozó megállapodás 30 napon belül megtámadható: bíróságtól kérheted annak érvénytelenítését.

A munkáltató egyes esetekben köteles módosítani a munkaszerződést. Viszont ezt csak a te érdekedben és a te kérésedre teheti meg! Így

– Ha hosszabb tartamú távollét után térsz vissza (szülési szabadság, gyermekgondozási szabadság, valamint hozzátartozó ápolására, önkéntes tartalékos katonai szolgálatra járó fizetés nélküli szabadság megszűnését követően) a munkabéredet módosítani kell, ha a munkáltató erre irányuló ajánlatát elfogadod. A módosítás alapja a veled azonos munkakörű munkavállalók részére a munkahelyeden időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértéke.

– A várandósság megállapításától a gyermek egy éves koráig a munkáltató köteles a számodra az egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani, ha orvosi vélemény alapján a munkakörödben nem foglalkoztathatnak. Ebben az esetben a felajánlott munkakörnek megfelelő bérezés jár, az azonban nem le-

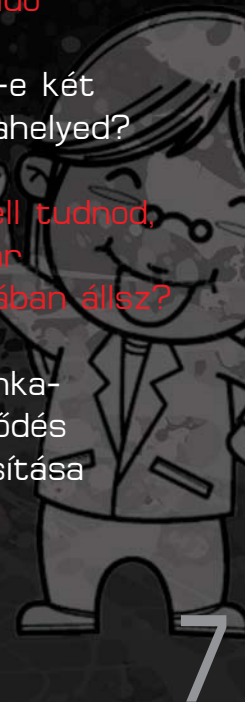
Mennyi időre köthető a szerződés?

Próbaidő

Lehet-e két munkahelyed?

Mit kell tudnod, ha már munkában állsz?

A munka-szerződés módosítása



het kevesebb a munkaszerződés szerinti alapbérednél. Ha nincs ilyen megfelelő munkakör, a munkavégzés alól fel kell menteniük téged és az alapbéred illet meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadtad el.

– Ha kisgyermekes munkavállaló vagy, ajánlatot tehetsz a munkaszerződés módosítására, minek alapján a munkáltatód köteles a munkaszerződést a gyermek hároméves koráig a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Ha a munkahelyeden lehetőség van:

- teljes vagy részmunkaidős
- távmunkavégzésre irányuló, valamint
- határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra

akkor erről a munkáltató köteles téged tájékoztatni. Ez alapján a munkaszerződés-módosításra irányuló ajánlatodra tizenöt napon belül köteles a munkáltató írásban nyilatkozni, de nem köteles elfogadni az ajánlatot. Ezekről a rendelkezésektől kollektív szerződés csak a te javadra térhet el!

Nem kell **módosítani** a munkaszerződést,

ha a munkáltató átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztat. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra a munkáltató egyoldalúan is jogosult meghatározott feltételekkel. Az új Mt. naptári évenként összesen negyvennégy beosztás szerinti munkanapban vagy háromszázötvenkét órában maximálja az ilyen foglalkoztatásban tölthető időt (kollektív szerződés vagy munkaszerződés tartalmazhat eltérő szabályt). A munkaszerző-

déstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkáltatónak tájékoztatnia kell téged.

Akkor sem kell módosítani a munkaszerződést, ha a munkáltató személye megváltozik (pl. eladja a céget, vagy annak egy részlegét, esetleg egy tevékenységet kiszervez). Ezekben az esetekben, a cégnél dolgozó munkavállalók is átkerülnek az új munkáltatóhoz. Ehhez nem szükséges a beleegyezésed. Ezekben az esetekben a munkaviszonyod nem szűnik meg, hanem változatlanul és automatikusan tovább folytatódik az új munkáltatónál, és a régi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is úgy kell tekinteni, mintha az új munkáltatónál töltöttes volna el. Ha a régi munkáltatónál volt az átvétel időpontjában kollektív szerződésed, az abban meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig alkalmazni kell az új munkáltatónál is.

A **munkaviszony** megszűnése és megszüntetése

A munkaviszony megszűnik:

- a munkavállaló halálával,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,
- a határozott idő lejártával,
- ha a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik (pl. közalkalmazottak lesznek a munkavállalók.),

– törvényben meghatározott más esetben.

Ezekben az esetekben a munkaviszony megszűnése a fenti objektív körülmények beálltával egy időben, automatikusan bekövetkezik. A megszűnés és megszüntetés között az a különbség, hogy előbbi rajtad kívülálló, míg utóbbi személyes okra vezethető vissza és a munkáltató vagy te kezdeményezheted.

A munkaviszony megszüntethető

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

A munkaviszony megszüntetésére irányuló megállapodást, illetve nyilatkozatokat írásba kell foglalni!

Közös megegyezés

Ha közös megegyezéssel akarjátok megszüntetni a munkaviszonyt, közösen is kell megállapodnotok a munkaviszony megszüntetésében és annak időpontjában. Ilyen esetben nem jár felmondási idő, sem végkielégítés.

A főnökök leggyakrabban azért javasolják ezt, hogy ne kelljen végkielégítést fizetniük, és a felmondási időre járó munkabért is megspórolják.

Főszabály szerint nem kell ebbe beleegyezned, de természetesen mindig az adott helyzettől függ, mi a legjobb megoldás, ha a közös megegyezés számodra is előnyös (például azonnal kezdhetsz

másik munkahelyen, vagy nagyjából annyi juttatást tudsz kiharcolni, mintha felmondának), írd alá! Ha nem tudsz dönteni, kérj tanácsot!

Felmondás

A munkaviszonyt felmondással is megszüntethetitek. Megállapodhattok abban is, hogy legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig a felmondást kizárjátok. A munkáltató a felmondást köteles megindokolni. A felmondás indokai eltérőek határozott és határozatlan idejű munkaviszony esetén.

Határozatlan idejű munkaviszonyt a munkáltató a következő okok miatt mondhatja fel:

- a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásod,
- a képességeiddel, vagy
- a munkáltató működésével összefüggő ok (de a munkáltató személyében bekövetkező változás nem lehet felmondási ok).

Határozott idejű munkaviszony esetén a munkáltatói felmondás indokai lehetnek

- felszámolási vagy csődeljárás folyik a munkáltatóval szemben, vagy
- a képességeid, vagy
- a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné vált.

Ha a határozatlan idejű munkaviszonyt te mondod fel, nem vagy köteles megindokolni,

Mikor nem kell módosítani a munkaszerződést...

Munkaviszony megszűnés és megszüntetés

Közös megegyezés

Felmondás

hogy miért. A határozott idejű munkaviszonyt felmondással azonban te is csak a törvényben meghatározott okokra hivatkozva szüntetheted meg. Felmondási indokok lehet olyan ok, amely a számodra a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, vagy a körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

Felmondási **tilalmak**

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

A felmondási tilalom ellenére közölt felmondás jogellenes. Vigyázat, ez csak a munkáltatói felmondásra vonatkozik, minden egyéb módon megszűnhet és megszüntethető a munkaviszonyod!

Felmondási **idő**

A felmondási idő mértéke határozott és határozatlan idejű munkaviszony esetén egységesen harminc nap, akár te, akár a munkáltató mond fel. Az utóbbi esetben ez a harminc nap a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött időtől függően növekszik (három év után további öt nappal, húsz év után hatvan nappal). A munkaszerződésben ezeknél az időtartamoknál hosszabb, de legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhattok. Kollektív szerződés ugyancsak megállapíthat a harminc napos minimális felmondási időnél hosszabb felmondási időt. Harminc napnál

rövidebb felmondási időben is megállapítható, ha ebben megegyeztek. A felmondási idő számítása szempontjából nem kell figyelembe venni a harminc napot meghaladó olyan munkában nem töltött időket, amelyekre a nem illetett meg munkabér. Határozott időtartamú munkaviszony esetén a felmondási idő legfeljebb a határozott idő lejártáig tart. Felmentés illet meg a munkavégzés alól a munkáltató felmondása esetén, amelynek mértéke legalább a felmondási idő fele. Erre az időre a távolléti díj jár. A felmentési időt a kérésednek megfelelően, legfeljebb két részletben kell kiadni. Ez főleg akkor jön jól, ha munkát keresel közben.

Azonnali hatályú felmondás

Azonnali hatályú felmondással te és a munkáltató is megszüntethetitek a munkaviszonyt, de ennek szigorú szabályai vannak. Ebben az esetben nincs felmondási idő, a munkaviszony a felmondó nyilatkozatnak a másik fél részére való átadást követő naptól szűnik meg. Azonnali hatállyal a határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyt is megszüntethetitek, azonban felmondást mindkétőtöknek indokolnia kell. Ilyen indok lehet, ha a munka során a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeket szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegitek pl. ha a munkáltató nem fizet munkabért, vagy nem biztosít megfelelő munkakörülményeket, ha több-

ször hiányzol igazolatlanul, vagy ittasan mész be a munkahelyedre.

Szintén rendkívüli felmondás lehet a következménye annak, ha valamelyikőtök olyan magatartást tanúsít, ami lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását. Ilyen lehet például, ha bűncselekményt követsz el a cég ellen. Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban a törvény szigorú határidőket ír elő, miszerint az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, de legfeljebb az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléseig lehet élni ezzel.

Próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntethető a munkaviszonyod. Ez esetben az addig ledolgozott időre jár munkabér, és ki kell fizetniük neked a ki nem adott szabadságot is. A határozott idejű munkaviszonyt a munkáltató szintén megszüntetheti indokolás nélkül, de köteles megfizetni egyévi távolléti díjat, vagy ha a határozott időből egy évnél kevesebb van hátra, akkor annak megfelelő távolléti díjat.

Végkielégítés

Hogy kapsz-e végkielégítést, attól függ, milyen régóta dolgozol az adott helyen. Ha legalább három éve, akkor egyhavi távolléti díjadnak megfelelő összeg jár, és ez a ledolgozott évek során egyre növekszik legfeljebb hat havi távolléti díjig. A törvényi előírásoktól a munkaszerződés a javadra, míg a

kollektív szerződés a munkáltató javára is eltérhet. Végkielégítés egyébként nem csak akkor jár, ha felmondással szüntetik meg munkaviszonyod, hanem akkor is, ha a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg (csődbe megy, felszámolják) vagy a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozik. Az új szabályozás szerint fenti feltételek megléte esetén sem jár neked végkielégítés, ha a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásod vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességed.

Az **utolsó** munkanap

A munkaviszony megszűnésekor vagy megszüntetésekor köteles vagy az előírt rendben átadni a munkakörödet, és elszámolni a munkáltatóval. Ennek feltételeit a munkáltató biztosítja. Felmondás esetén az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a részedre ki kell fizetni a munkabért, egyéb járandóságokat, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat (pl. „TB-kiskönyv”, adóigazolás, szolgálati idő igazolása, munkanélküli igazolólap). Kérésedre a munkáltató köteles a munkádról szóló írásbeli értékelést adni, ha a munkaviszonyod leg-

Felmondási
tilalmak

Felmondási
idő

Azonnali hatályú
felmondás

Végkielégítés

Az utolsó
munkanap

alább egy évig fennállt. Ha úgy érzed hogy az értékelés valótlan adatokat, ténymegállapításokat tartalmaz bírósághoz fordulhatsz és kérheted azok módosítását vagy megsemmisítését.

Ha a munkaviszony

jogellenesen szűnik meg

Jó esetben a munkaviszonyod jogszerűen szűnik meg, de előfordulhat, hogy jogellenesen mondanak fel neked. Ha a munkáltató megsérti a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat, tehát jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyod, arra az esetre a törvény szigorú szankciókat állapít meg. A munkáltató ilyenkor köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kárt. Ennek keretében

– elmaradt jövedelemként legfeljebb 12 havi távolléti díjat követelhetsz.

– Kártérítés helyett követelheted a felmondási időre járó távolléti díj összegét.

– A fentiekén túlmenően végkielégítést és a felmentési időre járó távolléti díjat kell részedre kifizetni, ha a munkaviszonyod nem felmondással szűnt meg.

Kivételes esetben kérésedre a bíróság helyreállítja a munkaviszonyod, ha a munkaviszony megszüntetése az

- egyenlő bánásmód sérelme,
- felmondási tilalom
- szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó védelmi szabály megsértése miatt volt jogellenes, vagy
- munkavállalói képviselő voltál a munkaviszony megszűnésekor, továbbá
- érvénytelen közös megegyezéses megszüntetés esetén.

A jogsértésekről

Jogod van bármely munkáltatói jogsértés esetén bírósághoz fordulni. Munkaügyi vitákban a helyi közigazgatási és munkaügyi bíróságok járnak el, amelyek Budapesten és a megyeközpontokban működnek.

A munkavégzésed helye, vagy a munkáltató székhelye szerinti munkaügyi bírósághoz nyújthatsz be keresetet, ha jogsérelem ért a munkahelyen. A kereset benyújtásának határideje általában 3 év a sérelem bekövetkezésétől számítva ez az ún. általános elévülési idő, egyes esetekben azonban ennél lényegesen rövidebb időn, 30 napon belül kell bírósághoz fordulnod. Ez utóbbi általában akkor van, ha a rád nézve sérelmes helyzetet valamely konkrét munkáltatói intézkedés okozza pl. a munkaviszony megszüntetése esetén, a veled szemben hozott fegyelmi vagy kártérítési határozat (ezekben az esetekben a munkáltatói intézkedés közlésétől számított harminc napon belül kell a bírósághoz fordulnod). A munkáltató az ilyen intézkedés estén mindig köteles írásban tájékoztatni arról, hogy hány napon belül és hová fordulhatsz jogorvoslással. Ha a munkáltató ezt a tájékoztatást elmulasztja, akkor ezekben az esetekben hat hónapon belül fordulhatsz a bírósághoz. A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a bírósághoz intézett keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adtad. Ha a kere-

setlevél beadására megállapított határidőt elmulasztod, igazolással élhetsz.

Egyes esetekben lehetőség van arra is, hogy a Nemzeti Munkaügyi Hivatalhoz (NMH), vagy a fővárosi és megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi, illetékes szakigazgatási szervéhez (munkavédelmi, illetve munkaügyi felügyelőséghez) fordulj panasszal, amely ennek nyomán eltilthatja a munkáltatót a további jogsértésektől és meg is bírságozhatja. Ha a ügy látod, hogy hátrányos megkülönböztetés ért a munkahelyen, akkor fordulhatsz az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is, amely a diszkrimináció megállapítása esetén szintén bírsággal sújthatja a jogsértő munkáltatót.

A munkavégzés, a munkaidő és a pihenőidő

A munkavégzés szabályai

Amíg tart a munkaviszony, neked és a munkahelyednek is vannak kötelezettségeitek, amiket nem szeghettek meg. A munkáltató a következőket köteles tenni:

- A munkaszerződés, illetve az egyéb, munkaviszonyra vonatkozó szabályok (például kollektív

szerződés) és más jogszabályok betartásával kell foglalkoztatnia téged. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a jogszabályokat és a megállapodásokat be kell tartania, hanem azt is, hogy köteles ellátni munkával, nem teheti meg, hogy nem ad neked feladatokat.

- munkavégzés során felmerült indokolt költségeid megtéríteni;
- biztosítania kell az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit (védőfelszerelés, megfelelő hőmérséklet, mosdó, WC);
- ingyenesen biztosítani az alkalmassági vizsgálatot;
- a munkaeszközöket;
- meg kell mondania, mit kell tenned munkavégzés címén, milyen feladatok tartoznak a munkakörödbe;
- fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról,
- olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatedra és fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár.

Cserében te köteles vagy

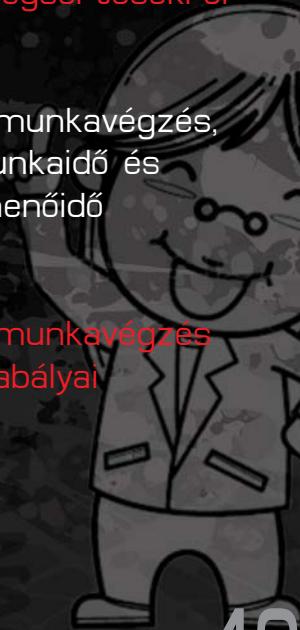
- az előírt helyen és időben megjelenni;
- munkára képes állapotban lenni;
- rendelkezésre állni (mivel bármikor feladatot adhatnak, nem mehetsz ki csak úgy boltba vagy sétálgatni);

Jogellenes
megszűnés

A jogsértésekről

A munkavégzés,
munkaidő és
pihenőidő

A munkavégzés
szabályai



- az elvárható szakértelemmel, gondossággal, az előírásoknak és utasításoknak megfelelően, személyesen végezni a munkát;
- a munkaköröd ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani
- együttműködni a munkatársakkal;
- és betartani a szabályokat (ld. jogszabályok, kollektív szerződés, házirend stb.).

Az új munka törvénykönyve a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kötelezettségmegszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg (régebben fegyelmi eljárás). Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a személyhez fűződő jogaid és emberi méltóságod nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg az egyhavi alapbéred összegét. Az eljárási határidők számításánál az azonnali hatályú felmondás szabályai alkalmazandók.

A főnök kérése **parancs?**

A munkáltató a munkával kapcsolatban utasíthat téged. A munkáltató utasítása vonatkozhat arra, milyen feladatot hajts végre, hol végezd a munkát, milyen eszközökkel, mikor lépj munkába, utasíthat rendkívüli munka (túlóra) végzésére stb. Ha az utasítás a munkaviszonnyal kapcsolatos, és nem ütközik jogszabályba vagy egyéb szabályba, végre kell hajtani. Vannak esetek, amikor megtagadhatod, sőt, köteles vagy megtagadni az utasítások teljesítését. Ilyen, ha az utasítás végrehajtása az életed, egészséged, testi épséged, vagy épp mások életét, egészségét, testi épségét veszélyeztetné, vagy bűncselekményt követné el az utasítás teljesítésével.

Munkaidő

A munkaidő az az időtartam, amit munkavégzéssel kell töltened, és egészen a munkakezdéstől a napi munkavégzés befejezéséig tart. Fontos, hogy beletartoznak az előkészületek és a befejező munkálatok is, ezért nem fordulhat elő, hogy a munkakezdés előtt fél órával kell megjelenned, hogy kinyisd a boltot, bepakolj, bekapcsold a gépeket, és ugyanígy nem lehet a munkaidőd lejártá után arra kötelezni, hogy kitakaríts, vagy postára vidd a hivatalos leveleket. Kötelezhetnek erre, de csak rendkívüli munkaként, vagy bele kell hogy számítsák a rendes munkaidődbe. A munkaviszonyok főszabály szerint teljes munkaidőre létesülnek, ami azt jelenti, hogy napi 8, heti 40 órát kell dolgoznod (rendes munkaidő). A munkát részmunkaidőben is végezheted. Részmunkaidő esetén a munkabér a munkaidővel arányos, egyebekben azonban a részmunkaidős munkaviszonyra is ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a teljes munkaidős munkára.

A munkáltató bizonyos esetekben elrendelhet rendkívüli munkaidőt is (pl. túlmunkát, vagy a heti pihenőnapokon vagy munkaszüneti napon történő munkavégzést, valamint készenlétet vagy ügyeletet is) de ennek szigorú törvényi feltételei vannak. Készenléti jellegű munkakörben, megállapodásotok alapján a munkaidő legfeljebb napi 12 órára emelhető. Az is rendkívüli munkavégzés, ha a munkálta-

tó az előre közölt munkaidő-beosztástól eltérően kötelez téged munkavégzésre. A rendes és rendkívüli munkaidő (amibe az ügyelet ideje is beszámít!) együttes mértéke azonban nem haladhatja meg a napi 12, heti 48 órát (ez az előbb említett készenléti jellegű munkakörökben 24, illetve 72 óra). A rendkívüli munkavégzésért mindig jár többletmunkabér (bérpótlék) vagy szabadidő. A munkaszerződésben csak a törvényes munkaidőnél rövidebb időtartamú munkavégzésben állapodhattok meg, hosszabb munkaidőben azonban nem! Az általános, teljes munkaidőnél hosszabb munkaidőt csak jogszabály írhat elő!

A munkaidő beosztást a munkáltatód határozza meg (kivéve ha kollektív szerződében rögzítették ezt). A munkarend lehet általános vagy egyenlőtlen, osztott, rugalmas vagy kötetlen, lehet egy- vagy többműszakos, továbbá megszakítás nélküli. Egyes speciális munkaidő-beosztások esetén bérpótlék jár neked (pl. éjszakai pótlék, műszakpótlék).

Pihenők, szünetek

Ha egy nap több mint hat órát dolgozol, legalább egyszer húsz perc munkaközi szünetet kell beiktatni, ha kilenc óránál többet dolgozol, további 25 perc szünetet kell biztosítani. A szünetnek meg kell szakítania a munkavégzést, például ha napi nyolc órát kell dolgoznod, és a munkaidőd reggel nyolckor kezdődik, a szünet miatt a munkaidőd 16:20-kor ér véget. Ha szerencsés vagy, és a szü-

net beleszámít a munkaidőbe, erre is kapsz fizetést. Ha nem vagy még 18 éves, és a napi munkaidőd több mint négy és fél óra, a szünetnek legalább harminc percig kell tartania. Fontos még, hogy a húsz perces szünetet egyben kell kiadni. Két munkanap közt legalább 11 óra pihenőidőnek kell eltelnie. Tizenegy óránál rövidebb pihenőidőt is lehet biztosítani, ha

- osztott munkaidőben,
- megszakítás nélküli,
- több műszakos,
- időnyjellegű tevékenység keretében,
- vagy készenléti jellegű munkakörben foglalkoztatnak. A pihenőidő ekkor is legalább nyolc óra kell, hogy legyen.

Egy héten két pihenőnap jár, ezek közül egyiknek vasárnapra kell esnie. Ha a cég folyamatos működése miatt ez nem biztosítható, akkor 48 órás, megszakítás nélküli pihenőidőt kell kapnod (például szombaton délben fejezed be a munkát és hétfőn délben kell kezdened). Munkaszüneti napon nem kell dolgoznod, de ha havibéres vagy, erre a napra is jár fizetés. Munkaszüneti napon csak azokon a munkahelyeken lehet dolgozni, amik megszakítás nélküli munkarendben működnek (pl. rendőrség, áramszolgáltató, kórház), annál a munkáltatónál, amely rendeltetésénél fogva e napon is működik.

A főnök kérése parancs?

Munkaidő

Pihenők, szünetek



A szabadság

A szabadság lehet:

- rendes (alap- és pótszabadság)
- rendkívüli szabadság.

A rendes szabadság mindenki részére jár, a rendkívüli szabadságok pedig azok részére, akik valamilyen speciális helyzetben vannak (pl. szülei szabadság, apasági szabadság, betegszabadság, GYES, GYED, stb). Az alapszabadság mértéke évente 20 munkanap, amely életkorodtól függően további pótszabadságokkal fokozatosan emelkedik. A rendes szabadság mértéke egész évre vonatkozik, tehát, ha a munkát év közben kezdted, akkor részedre arányosan jár a szabadság. A szabadság idejére jár neked a munkabér (távolléti díj). A rendkívüli szabadságokra nem jár munkabér, azok fizetés nélküli szabadságok, de jogosult lehetsz erre az időre is társadalombiztosítási ellátásra.

A szabadságot a munkáltató adja ki, az előzetes meghallgatásod után. Összesen évente hét munkanap szabadsággal rendelkezel szabadon: a munkáltató ezt a hét munkanapot legfeljebb két részletben a kéredsednek megfelelő időpontban köteles kiadni. Az erre vonatkozó igényt legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentened. A munkaviszony első három hónapjában a munkáltató nem köteles igényednek megfelelően szabadságot kiadni. Ez nem jelenti azt, hogy erre az időszakra egyébként nem jár szabadság, sőt az időarányos szabadságot ki is adhatja a munkáltató, csak épp nem feltétlenül akkor, mikor te akarod. A szabadságot eltérő megállapodás hiányában úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérjen. A szabadság kiadásának időpontját legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nap-

pal közölni kell veled. A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a szabadság az esedékességet követő év március 31-ig kiadható.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekek, vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a már megkezdett szabadságod megszakíthatja, továbbá kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A munkáltató ha ebben állapodtok meg a szabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

Betegszabadság

A betegség miatti keresőképtelenség idejére naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot vehetsz igénybe. A betegszabadság időtartamára a távolléti díj hetven százaléka jár. Ha a munkaviszony év közben kezdődik, a betegszabadság időarányos részére vagy jogosult. Ettől eltérően, nem betegszabadság jár a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a várandósság miatti keresőképtelenség tartamára, hanem táppénz.

A szakszervezetekről

Mi a szakszervezet?

Szakszervezetnek nevezünk minden olyan szervezetet, amely abból a célból jön létre, hogy a munkavállalók érdekeit védje, előmozdítsa és képviselje.

A szakszervezetek jogait a legmagasabb szintű jogszabály, az Alkotmány is biztosítja.

Ha szakszervezetet akarsz alapítani, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló törvény (2011. évi CLXXV. törvény), és a polgári törvénykönyv egyesületekre vonatkozó szabályait kell betartanod. Első lépésként szükséged lesz legalább tíz alapító tagra. Tartanotok kell egy alakuló ülést, ahol ki kell mondani a szakszervezet megalakítását, meg kell fogalmazni és elfogadni a szervezet alapszabályát, megválasztani a tisztségviselőket, majd a bíróságon bejegyeztetni magatokat. Az alapszabályban olyasmikről kell rendelkezni, mint a szakszervezet neve, székhelye, célja, szervei, tisztségviselői. Meg kell határozni, mi az ügyintéző és képviselői szerv (elnökség, ügyvivők, bizalmi testület), a legfőbb döntéshozó szerv (taggyűlés, küldöttgyűlés, kongresszus), ezeknek milyen feladataik vannak. Az Alapszabályban ren-

delkezni kell a szakszervezet vagyonáról is. A szervezet elsősorban a nem túl magas tagdíjakból gazdálkodik, de másodlagosan folytathat vállalkozási tevékenységet is. A tagdíj általában a munkabér vagy a minimálbér 1%-a, ez a szervezettől függ, van, ahol fix összegben határozzák meg a tagdíj mértékét.

A hatályos jog biztosítja a szervezkedés szabadságát: ha a munkavállalók szakszervezet alapítása mellett döntenek, vagy be akarnak lépni egy már működő szakszervezetbe, senki nem akadályozhatja meg. Sőt, aki megakadályozza, az bűncselekményt követ el. Egyetlen dolgozót sem érhet hátrány amiatt, ha egy érdekképviselői szervezetnek a tagja, ezt a Munka törvénykönyve és az esélyegyenlőségi törvény is garantálja.

Milyen jogai vannak a szakszervezetnek és a tagoknak?

A törvény biztosítja, hogy a munkavállalók szakszervezetet alakítsanak, vagy szakszervezetbe belépjenek. A szakszervezetek hazai és nemzetközi szövetségekhez, szakszervezeti konföderációkhoz is csatlakozhatnak, hogy hatékonyabban harcolhassanak a tagok és más munkavállalók jogaiért. A szakszervezet létrejöhet egy munkahelyen belül is, de arra is lehetőség van, hogy egy nagyobb szakszervezet

A szabadság

A betegszabadság

A szakszervezetekről

Milyen jogai vannak a szakszervezetnek és a tagoknak?



alapszervezeteket vagy csoportokat hozzon létre a munkahelyeken. Egyetlen munkáltatónak sincs joga követelni, hogy dolgozói nyilatkozzanak arról, tagjai-e valamely szakszervezetnek.

A szakszervezet jogai:

– A szakszervezet joga, hogy tájékoztassa a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkavisztonnyal összefüggő kérdésekben – ebbe beletartozik például a munkabérre, egyéb juttatásokra, munkavédelmi előírásokra, munkajogi és egyéb jogi előírásokra vonatkozó tájékoztatás.

– Joga, hogy képviselje a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviselői szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban.

– A szakszervezet tagja meghatalmazhatja a szakszervezetet, hogy az képviselje a bíróság vagy más hatóság előtt gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából.

– A munkavállalók képviselőjében egyedül a szakszervezet joga kollektív szerződést kötni.

– A szakszervezet joga minden olyan kérdésben tájékoztatást kérni, ami a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági, szociális érdekeit érinti, így a bérek, juttatások alakulásáról vagy a munkaidőszervezésről.

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

– A szakszervezetnek joga van ahhoz, hogy – megállapodás alapján – a munkáltató helyiségeit érdekképviselői tevékenysége céljából használja.

– A szakszervezeti tisztségviselőket munkaidő-kedvezmény illeti meg, amelyet érdekvédelmi feladatok ellátására fordíthatnak.

– A szakszervezet által megjelölt tisztségviselők fokozott munkajogi védelmet élveznek, így a szakszervezet hozzájárulása kell a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásukhoz vagy a munkáltatói felmondáshoz.

A szakszervezet gyakran nyújt ingyenes jogi és képviselői szolgáltatást. Legtöbbször munkaügyi problémákkal kapcsolatosan képviselik a tagot bíróság vagy más hatóság előtt, de előfordul, hogy más jogi problémával keresik meg a szakszervezet jogászát, aki meghatalmazás alapján képviselheti a tagot. Az ország hét régiójában működő JOGPONT+ hálózat ingyenes jogi segítséget nyújt, ahol akár személyes ügyfelfogadás keretében, akár telefonon vagy interneten feltett kérdésre azonnal választ kaphatsz.

A LIGA internetes jogsegélyszolgálatot is működtet, ahol akár névtelenül is felteheted munkajogi témájú kérdéseid. A legtöbb szakszervezet szociális segélyezést is nyújt a tagoknak. Kaphatsz például támogatást, segélyt, ha gyermeked születik, megbetegszel, vagy meghal egy közeli hozzátartozód, de a tanulmányaidat is támogathatják. Ha munkanélküli leszel, a szakszervezet kiegészítheti az államtól kapott juttatást, ha pedig részt veszel a szakszervezet sztrájkjában, a sztrájk-alapból kifizetik az elmaradt munkabéred.

Biztosíthatnak neked kedvezményes utazási és üdülési lehetőségeket is, de az is gyakori, hogy a szakszervezet élet- és balesetbiztosítást köt minden egyes tagja után, vagy ún. önkéntes kölcsönös egészség- és nyugdíjpénztári szolgáltatást nyújt.

Adhatnak ki saját újságot, tarthatnak fenn könyvtárat, amivel elősegítik a tagok művelődését. Fontos még, hogy a szakszervezet képzéseket, tanfolyamokat szervez, ami segíti a résztvevő tagokat problémáik megoldásában, jogaik, kötelelességeik, lehetőségeik megismerésében, közösségeket épít, és természetesen a szakmai ismeretek bővítésére is alkalmat ad.

Üzemi tanács

A Munka Törvénykönyve biztosítja a jogot a munkavállalóknak, hogy ők maguk is részt vegyenek a cég vezetésében, és beleszóljanak a fontosabb döntésekbe. Ha tizenöttnél többen dolgoznak egy adott helyen, a törvény szerint üzemi megbízottat kell választani. Üzemi tanácsokat a munkavállalók azokon a munkahelyeken választhatnak, ahol legalább 50 munkavállaló dolgozik. Az üzemi megbízottat és az üzemi tanács tagjait a munkavállalók maguk közül választják.

Az **üzemi tanács** jogai:

Az üzemi tanácsot bizonyos kérdésekben együttdöntési jog, míg más témákban véleményezési jog illeti meg. A cégvezetés csak az üzemi tanáccsal együtt dönthet a jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról. A fontosabb döntéseket (így az átalakulásról, átszervezésről, privatizálásról szóló döntést) előzetesen az üzemi tanáccsal véleményeztetni kell. Ugyanígy joga van véleményt nyilvánítani a képzési tervekről, a személyes adatok kezeléséről, a munkavállalók ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazásáról stb. A munkáltató ezen kívül köteles tájékoztatni az üzemi tanácsot a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a bérek, keresetek alakulásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről, illetve a munkaidő felhasználásáról. Az üzemi tanács a rá vonatkozó szabályok végrehajtására, együttműködésük előmozdítására a munkáltatóval üzemi megállapodást köthet. Ha a munkáltatónál nincs kollektív szerződés vagy nem működik nála kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet, az üzemi megállapodás – a munkabér kivételével – szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy azzal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket is.

A szakszervezet jogai

Üzemi tanács

Az Üzemi tanács jogai



A kollektív szerződés

A kollektív szerződést (KSZ) a munkáltató és a nála működő szakszervezetek köthetik. Ebben olyan szabályokat állapítanak meg, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó egyes kérdéseket a Munka Törvénykönyvétől eltérő módon szabályozzák. A kollektív szerződést azért kell ismerned, mert csak így tudhatod, milyen szabályok vonatkoznak rád a jogszabályokon és a munkaszerződéseden kívül.

A KSZ-t egy adott munkahelyen a munkáltató és azok a képvisellel rendelkező szakszervezetek köthetik, amelyek-

nek a munkavállalók legalább tíz százaléka tagja. Ha több olyan szakszervezet van, amely megfelel ezeknek a feltételeknek, csak együttesen jogosultak a kollektív szerződést megkötni.

A munkaszerződés megkötésekor tájékoztatást kell kapnod, hogy van-e kollektív szerződés a munkahelyeden.

A kollektív szerződésben a munkaviszonnyal összefüggően bármilyen kérdést szabályozhatnak, olyat is, amiről egyébként a törvény nem is rendelkezik. A KSZ azért jó, mert kiszámíthatóbbá válik a munkaviszonyod, és sokkal inkább kikényszeríthető, mint egy egyéni megállapodás, amit a főnökeiddel kötnél.

FELELŐS KIADÓ:

KIADJA:

FELELŐS SZERKESZTŐ:

TERVEZŐSZERKESZTŐ:

TÖRDELÉS ÉS NYOMÁS:

GASKÓ ISTVÁN

LIGA SZAKSZERVEZETEK

1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/a.

Tel.: (36-1) 321-5262, E-mail: info@liganet.hu

FIEDLER PÉTER

KÁROLYI MARIANNA

WWW.FILMHIRADO.COM

TELEFON: 06 70 315 7815