

Dr. Schnider Marianna:

Jogsértések fekete könyve

(77 jogeset)

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1068 Budapest, Benczúr u. 41.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Szakszervezeti Kiskönyvtár XVIII.
HU ISSN 1787-1824
Budapest, 2007.

Tartalom

Előszó	4
„A problémánk annyi, hogy nem vagyunk bejelentve”	5
„Vagy aláírok egy munkaszerződés-módosítást, vagy felmondanak”	11
„Úgy döntöttek, hogy most már minden nap dolgozni fogok”	18
„A munkáltatónak jogában áll a szabadságot kénye-kedve szerint kiadni?”	26
„Munkáltatónk már hónapok óta késedelmesen fizeti ki a munkabérekét”	32
„Azt ajánlotta az igazgatóm, hogy mondjak fel”	38
„Közalkalmazotti jogviszonyban dolgozom, a munkaszerződésemet évente hosszabbítják”	45
„10 hetes terhes vagyok, mely a munkáltatómnak nagyon nem tetszik”	50
„A kft tulajdonosa a dolgozókkal fizetteti ki a büntetést”	55
„Amennyiben nem lépek ki a szakszervezetből, nem hosszabbítja meg a munkaviszonyomat”	60

Előszó

A LIGA Szakszervezetek az ezredfordulón határozta el, hogy a munkajogi kérdésekben mindenki számára hozzáférhető, ingyenes jogsegélyszolgálatot indít. A honlap elkészítése után 2001. január 16-án érkezett az első levél. Az eltelt években bebizonyosodott, hogy – a szakszervezeti konföderációk között mindmáig egyedüliként – hiánypótló szolgáltatást vállalt fel a szakszervezet. Ahogy a panaszokból kiderül, ritka az a munkahely, ahol ismerik és betartják a munkaügyi előírásokat. A munkaadók nincsenek tisztában azzal, milyen jogaik és kötelezettségeik vannak. Sajnos – a honlapon olvasható 2500 panaszból legalább is ez derül ki –, a munkavállalók sem.

Tíz témában 77 levelet választottunk ki, amelyek többnyire jogsértéseket, tipikus szabálytalanságokat panasznak, vagy olyan eseteket írnak le, amik ha nem is ütköznek jogszabályba, etikátlanok, és a munkavállalók érdekeit sértik. Nem törekedtünk arra, hogy ebben a kiadványban valamennyi kérdésre részletes választ kapjon az olvasó, hiszen azt már megtettük internetes fórumunkon, a maga idejében (ezek nagy része jelenleg is olvasható a www.liganet.hu honlapon).

E kiadvány azért jött létre, hogy bemutassa, milyen lehetőségeik vannak a munkavállalóknak. Hogy tudják, nem nekik kell kifizetniük a kárt, amit a főnök figyelmetlensége okozott; hogy a monitor előtt nem dolgozhatnak naponta hat óránál többet; hogy nem kell rettegniük attól, hogy terhesen az utcára kerülnek. Hogy lássák, senkinek sem szabad eltúrníe, hogy bejelentés nélkül dolgoztatják, vagy nem mehet szabadságra; mint ahogy az is törvénytörő, ha valaki minden este túlórázik, fizetés nélkül. Mert a törvényben biztosított munkavállalói jogokat érvényesíteni lehet – ha máshogy nem megy, a bíróság segítségével. Jelen kiadványunk – amellett, hogy szociológiai körképként betekintést enged a munka világa hétköznapijaiba – célja, hogy megossa az olvasókkal az egyes témákkal kapcsolatos legfőbb tudnivalókat, felelevenítse az alapvető munkavállalói jogokat. Bízunk benne, hogy ezen ismeretek birtokában a jogsértések akár el is kerülhetnek.

Továbbra is várjuk a munkajogi kérdéseket, panaszokat, és továbbra is arra buzdítjuk a munkavállalókat, álljanak ki a jogaikért. A jogsértések megelőzésére pedig az általunk hatékonynak bizonyult eszközt ajánljuk – a szakszervezeti tagságot.

Végül a szerző köszönetet mond Marozsán Csillának a kiadvány létrejöttéhez nyújtott segítségéért.

„A problémánk annyi, hogy nem vagyunk bejelentve”

- a munkaviszony létesítése -

Tisztelt Cím!

Személy és Vagyonörként dolgoztam mindaddig, míg a "kedves" vállalkozó munkaadóim el nem vették a kedvem. Sajnos nem vagyok egyedül a bajban, több kollégámmal járunk hasonló cipőben. Problémánk annyi, hogy nem vagyunk bejelentve, de a legborzasztóbb az, hogy ki se fizetnek minket. Az egyik volt munkaadónk nekem 18000ft-tal tartozik, de van olyan kollégánk, akinek havi fizetéssel tartozik. A másik munkaadó 2000 illetve 8500ft-tal rövidítette meg fizetésünket. A kérésünk csak annyi lenne, hogy segítsenek abban, mit tehetnénk, hogy megdolgozott bérünket megkaphassuk. Segítségüket előre is megköszönjük!!!!

Tisztelt Jogásznő!

Az interneten olvastam a lehetőségről, miszerint jogsegélyt lehet Öntől kérni. Bele is vágok.

Augusztus elsején megszűnt a munkám, melyben "természetesen" fekete módon, bejelentés nélkül voltam alkalmazva. A munkáltatóm azt mondta, ne keressék már munkát, néhány héten belül egy másik Bt.-vel nyit egy telefonboltot. Közben megtudtam, hogy terhes vagyok, és ezt közöltem is vele, valamint azt, hogy mivel évek óta nincs hivatalos munkám, ezért csak úgy vállalom el a telefonboltban a munkát, hogy ha bejelent 120 ezer forintra. Ezt tudomásul is vette, bele is egyezett azzal a feltétellel, ha én a minimálbér és a 120 ezer forint közötti járulék különbséget átvállalom. Belementem, hiszen nem mindegy, miből él az ember GYES idején. Szeptember 12-én ki is nyitott a bolt, én pedig minden papírt beszolgáltattam a könyvelőnek, ami a bejelentéshez szükséges. Október 5-én lett volna fizetésnap, de nem kaptam fizetést, a tulaj vidéken tartózkodott. Október 7-én, pénteken telefonon megbeszéltük, hogy majd 10-én, hétfőn kapom meg a bérem. Hétfőn bementem dolgozni, majd telefonon közölte a főnököm, hogy el vagyok bocsájtva. Indokot nemigen tudott mondani, csak annyit, hogy a felesége így döntött, ő meg nem akar ez miatt veszekedni vele. Ekkor felszólítottam, hogy a kilépő papírjaimat állítsa össze, és mihamarabb juttassa el hozzám. Ez e napig nem történt meg. Az is kiderült tegnap, hogy miért. Felhívtam a könyvelőt a papírjaim miatt, és ő mondta, hogy nem is voltam bejelentve. Az elején úgy volt, hogy bejelentenek, de aztán szólt neki a főnököm, hogy mégse tegye. Mivel 16 hetes terhes vagyok, már esélyem sincs arra, hogy meglegyen szülés előtt a 180 munkanapom. Egy jogászt megkérdeztem, mi ilyenkor a teendő. Ő azt válaszolta, ha nem voltam bejelentve, és nem írtam alá semmilyen papírt, akkor nem tehetek ellene semmit.

Kérdem én, ez ennyire egyszerű? Semmilyen következménye nincs annak, hogy indok nélkül kirúgtak egy kismamát, aki így a minimálgyesből kénytelen élni???

Mélységesen fel vagyok háborodva, és el vagyok keseredve.

Reménykedem még, hogy talán van valami megoldás erre az állapotra.

Válaszát előre is köszönöm.

Magának a feketefoglalkoztatásnak több fajtája is lehet. Az egyik (példáink közt is inkább ezek szerepelnek), amikor a munkavállalót nem jelentik be, és sem adót, sem járulékot nem fizetnek utána. Előfordulhat az is, hogy csak a munkabér egy részére (általában a minimálbérré) jelentik be, a fizetés többi részét pedig „zsebbe” kapja.

A feketemunka több okból is káros: egyrészt sem a dolgozó, sem a munkaadó nem járul hozzá a közös teherviseléshez, másrészt a cég jogtalanul kerül előnybe versenytársaihoz képest, akik az adót és a járulékokat befizetik. A be nem jelentett munkavállaló nem kaphat társadalombiztosítási ellátásokat, aminek a következményeivel először betegség vagy egy esetleges üzemi baleset alkalmával találkozik, nem kap táppénzt, anyasági ellátásokat; hosszútávon pedig a nyugdíja is veszélybe kerül, mert nem szerez elég szolgálati időt.

A fentieken kívül azonban még egy nagy problémával kell szembe nézniük azoknak, akiket feketén foglalkoztatnak: esetükben a munkajogi szabályok szinte egyáltalán nem érvényesülnek, a munkavállalókat nem védik a Munka Törvénykönyvében és más jogszabályokban szereplő garanciák. Sok esetben nem kapják meg még a minimálbért sem, nincs munkaidő-nyilvántartás, nem igazolják a munkaviszonyt, nem jár szabadság – a törvénytelen séggek száma végtelen. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetbe kerül, sem egyénileg, sem kollektíven nem lehet a munkaadóval szemben megvédeni.

A bejelentett, dokumentumokkal alátámasztott munkaviszony a munkavállalónak más szempontból is jóval nagyobb biztonságot jelent, csak ez ad garanciát arra, hogy a munkáltatóval szembeni követelések kikényszeríthetők legyenek. Perelhető az elmaradt juttatás, a ki nem adott szabadság, egy esetleges munkabaleset miatt százszázalékos táppénz jár stb. Ha nincs bejelentett munkaviszony, nem született munkaszerződés, szintén lehet pert indítani a munkaadó ellen, de jóval nehezebb a bizonyítás.

A fenti levelek írói jelezhetik az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnek, hogy a munkáltató bejelentés nélkül foglalkoztatja őket. A bér kifizetését követelhetik fizetési felszólítással, vagy akár bíróságon is. A telefonbolt tulajdonosának szinte minden lépése jogellenes, és – hogy a kérdésre válaszoljunk – igen, ez ennyire egyszerű, de csak akkor, ha a munkavállaló ennyiben hagyja. Hogy lesznek-e következményei, rajta múlik: indíthat munkaügyi pert, ha tudja bizonyítani, hogy dolgozott, akár okiratokkal, akár tanúkkal. A munkaviszony ugyanis létrejött, akkor is, ha a munkaszerződést nem írásban kötötték meg.

Tisztelt Liga!

Sürgős válaszukra lenne szükségem!

Egyetemista vagyok, és nyárra hostess munkát vállaltam.

3 hónap időtartamra vállalkozási szerződéssel "alkalmaznak", számlát én adok a fizetésemről. Havi FIX 100ezer+áfa díjban állapodtunk meg a szerződésben. A feladatom különböző termékek bemutatása és kóstoltatása, valamint a supervisor utasításainak követése. A második hónap letelte után az ügynökség azzal állt elő, hogy levonnak tőlem X ezer forintot, mivel egyik napon az én hibámból (beteg lettem) nem dolgoztam, másik nap pedig a supervisor figyelmetlensége miatt nem sikerült

teljesíteni az aznapi termékbemutatót. Nem tartom jogosnak ezt a levonást, főleg hogy már egy számlát kiállítottam a rendes összegekről, de ennek a sztornózását kéri, és új számla kiállítását! Ha a szerződésben havi fix összegben állapodtunk meg, megtehetik ezt velem? Augusztus huszadikán is dolgoztunk, amiért tudtommal dupla bér járna, persze erre azt a választ kaptam, hogy ez nem lehetséges. Nagyon köszönöm a válaszukat!

O. P.

A leírtak alapján valószínű, hogy a vállalkozási jogviszony csak papíron jött létre, és a levélíró igazából munkaviszonyban állt. Ebben az esetben nem jogos a levonás, és munkaszüneti napon valószínűleg nem is dolgozhatott volna. A foglalkoztató ellen az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségénél tehet bejelentést.

Gyakori, hogy „papíron” nem munkaviszony jön létre a felek közt, hanem ún. színlelt szerződéseket kötnek. Az így keletkezett vállalkozási vagy megbízási jogviszony a polgári jog körébe tartozik, és nem nyújt munkajogi garanciákat.

De mi alapján is lehet megítélni, hogy valójában milyen jogviszonyról beszélünk? A munkaviszony létesítéséhez az egymással alá-fölérendeltségi viszonyban álló feleknek, a munkáltatónak és a munkavállalónak írásban munkaszerződést kell kötniük. A munka csak személyesen végezhető el, a munkaadó utasítási, irányítási, ellenőrzési jogokat gyakorol, biztosítja a munkához szükséges eszközöket, a munkavégzésért munkabér jár.

A polgári jogi jogviszonyokban a megbízott vagy vállalkozó elvileg maga határozhatja meg a munkavégzés helyét és idejét, a megbízó vagy megrendelő utasításadási, ellenőrzési, irányítási joga kevésbé érvényesül.

A megbízási szerződést nem kell feltétlenül írásban megkötni, elég a szóbeli megállapodás is. A megbízott arra vállal kötelezettséget, hogy egy ügyet ellát, nem kell személyesen végeznie a feladatot, a megbízási díjról szabadon állapodnak meg (összege nem függ a minimálbértől). A vállalkozási szerződésben a vállalkozó arra kötelezi magát, hogy egy művet létrehoz, megtervez, elkészít, megjavít. Ehhez igénybe vehet alvállalkozót, a díj, ahogy a megbízásnál is, megállapodás tárgya. Közös jellemző, hogy a megbízó és a megrendelő is csak szűk körben adhat utasítást, általában a megbízott és a vállalkozó is maga dönti el, mikor, hol és mennyit dolgozik.

A munkaviszony legfőbb ismérvei a következők:

- munkakörként való feladat-meghatározás,
- személyes munkavégzési kötelezettség,
- munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége,
- alá-fölérendeltségi viszony,
- munkáltató irányítási, utasítási, ellenőrzési joga,
- munkavégzés időtartamának, munkaidő beosztásának meghatározása,
- munkavégzés helye,
- munka díjazása,
- munkáltató munkaeszközeinek használata,
- biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása,
- szerződés írásbelisége.

Ha a fenti megkülönböztető jegyek alapján feltételezni lehet, hogy – bár megbízási vagy vállalkozási szerződést kötöttek a felek – valójában munkaviszonyról van szó, a munkaügyi felügyelőség vagy a bíróság a jogviszonyt átminősítheti. A szerződéseket ugyanis a tartalmuk, nem pedig az elnevezésük alapján kell megítélni.

Tisztelt Cím!

A segítségüket kérném az alábbiakkal kapcsolatban:

2006. márciusában elkezdtem dolgozni egy cégnek, akik folyamatosan ígérték, hogy legyek türelemmel, pár nap múlva megkapom a munkaszerződésemet.

Ezidőig nem kaptam meg a fizetésemet sem.

Az a kérdésem, hogy ha nincs munkaszerződésemet (mert természetesen nem kaptam meg) akkor perelhetek a közel 1 évi fizetésemért?

Üdvözlettel: E.Cs.

Természetesen lehet pert indítani, hisz jogellenes, hogy nincs munkaszerződés, ahogy az is, hogy nem fizették ki a munkabért. Viszont a levélírónak kell bizonyítania mindazt, amit a perben előad.

Kedves LIGA!

A problémám az hogy a nyár közepén elmentem egy ismerősömékhez dolgozni egy casinoba, de akkor még nem voltam 18 éves sem. Természetesen nem jelentettek be, de addig ki is voltam fizetve 700ft /óránként, napi 5 óra takarításért. Utána beállhattam a casinohoz tartozó pultba kiszolgálni, plussz a casinot is nekem kellett vinni. Elhitették velem, hogy van három olyan próbanap, amit ők nem kötelesek kifizetni, én persze elhittem nekik. Azzal magyarázták hogy a szerződésben majd úgyis havi fix fizetést fognak megfogalmazni, és akkor az a 3 nap végülis ebben a formában ki lesz fizetve, mindössze csak formalitás az egész. További ötnapon keresztül összesen 91 órát dolgoztam le, amit minimálbéren számolva 31850ft, ráadásul sokszor 24 óránom kellett. 18. születésnapomon elém raktak egy olyan szerződést, amiben nem havi fix, hanem 350ft/óra alapbér volt megfogalmazva, nem volt hozzácsatolva a munkaköri leírás, nem volt megnevezve a kirendelt bíróság. Én nem írtam alá, és úgy egyeztünk meg hogy az anyagiakat később rendezzük, mert jelenleg nem tudnak fizetni (ez persze csak arra a két napra vonatkozott, ami nem, számított bele a próbanapba). Mindig csak húzták az időt, közben utánanéztem, és mindenki azt mondja, hogy olyan nincs, hogy fizetés nélküli próbanap. Édesapámmal visszamentünk hogy meggyőzzük, de nem akart fizetni. Elhatároztam, hogy az összes létező hatóságnál feljelentem őket, hisz nem voltam bejelentve, az antsz is találna is problémát bőven. Kérem segítsen, hova és milyen indokkal fordulhatok a leghatásosabban és a leghamarabb!

I.B.

A fenti e-mailből sajnos az derül ki, a munkavállaló is teljesen természetesnek veszi, hogy feketén dolgozik, addig legalábbis, amíg a fizetését megkapja. Fizetés nélküli próbanap

nincsen, ha csak egyetlen napot dolgozik valaki, arra is kell munkabért kapnia. Ha a levélíró bizonyítani tudja, hogy munkaviszonyt létesítettek, nem kapott fizetést, pótlékokat, megsértették a munkaidőre vonatkozó szabályokat stb., a munkavégzés helye szerint illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat, és a szabálytalanságokat az OMMF-nél is jelezheti.

A munkaszerződést írásban kell megkötni. Ha elmulasztják az írásba foglalást, a szerződés érvénytelenségére a munkavállaló a munkába állást követő 30 napon belül hivatkozhat. Az érvénytelen szerződésből származó jogok és kötelezettségek egyébként ugyanúgy megilletik és terhelik a feleket, mintha érvényes lett volna a megállapodás, így munkabér is jár – természetesen a próbaidőre, „próbanapra” is.

A munkaszerződésben feltétlenül szerepelniük kell a következőknek:

- a felek neve, lényeges adatai, így a munkáltató elnevezése, székhelye, cégjegyzékszám, a munkavállaló neve, adóazonosító jele, TAJ száma, születési adatai, címe;
- a személyi alapbér,
- a munkakör
- és a munkavégzés helye.

Ha ezek közül bármelyik elmarad, a munkaszerződés érvénytelen lesz. A munkaszerződés írásba foglalását a munkavállaló is követelheti a munkáltatótól.

A szerződés megkötésekor a munkavállalót tájékoztatni kell

- a rá vonatkozó munkarendről;
- a munkabér egyéb elemeiről;
- a bérfizetési napról;
- a munkába állás napjáról;
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy
- a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

A tájékoztatást 30 napon belül írásban is át kell adni.

A munkaszerződésben ezeken felül bármiben meg lehet állapodni, el lehet térni a törvénytől is, feltéve, hogy nem jogellenes, és előnyösebb a munkavállalóra nézve, mint a Munka Törvénykönyve.

T. Ügyvédnő!

Jelenlegi cégemnél 3 hónapos próbaidő utolsó napjaiban felmondtak nekem, utána kaptam 1 hónapos határozott idejű szerződést, majd ezt hosszabbították meg 3 alkalommal (30 napos szerződés). Tehát a március lesz a 8. hónap. Ez szabályos? Határozatlan idejű szerződést ezek szerint nem is akartak, csak egy meghatározott munkához kerestek egy balekot. Tehetek valamit ezek ellen?

Köszönettel.

A panasz valószínűleg jogos, a munkaszerződések kötése így nem szabályos. A próbaidő alatt ugyan bármikor megszüntethetik a munkaviszonyt, de ha utána újabb szerződést kötnek, és ezt több alkalommal hosszabbítják meg egy-egy hónapra, munkaügyi bírósághoz kell fordulni.

A munkáltatók a színlelt szerződéseken kívül is alkalmaznak különféle trükköket, amelyekkel a munkavállalók jogait csorbítják. Így például a határozott időre szóló munkaszerződések kötése, aminek lejártakor sem végkielégítést, sem felmondási időre járó munkabért nem kell fizetni, és a felmondás indoklása is elkerülhető. Ez nem jogszerű: a bíróság megállapíthatja, hogy a határozott idő meghosszabbítása, az újabb szerződések kötése törvényes ok nélkül történt, és a munkavállaló jogos érdekét csorbítja, így a munkaviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni.

Tisztelt Címzett!

Érdeklődni szeretnék, hogy ha tudomásom van arról, hogy egy munkahelyen úgy alkalmaznak embereket, hogy nincs meg a megfelelő végzettségük, és/vagy nincsenek bejelentve, kihez kell forduljak?

Köszönöm előre is a segítségüket!

Tisztelettel: R. H.

Ismerősömtől hallottam Önökről. Segítségükre lenne szükségem. Szeretném tudni, mely hivatalos szervet érdekel egy cég, ahol nincs senkinek munkaszerződése, munkaköri leírása, nincs jelenléti ív stb. Remélem értik a kérdésem lényegét és azt is, hogy szeretnék névtelen maradni. Segítségüket előre is köszönöm és nagyon várom!

Hogy a munkáltató teljesíti-e a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségeit – így többek közt a munkaszerződés elkészítését, a munkavállaló bejelentését, a munkabér mértékével kapcsolatos előírások betartását –, az Országos Munkaügyi és Munkavédelmi Főfelügyelőség ellenőrzi, hivatalból, vagy akár a dolgozó bejelentésére. Elérhetőségük megtalálható a www.ommf.hu weboldalon is.

„Vagy aláírok egy munkaszerződés-módosítást, vagy felmondanak”

- a munkaszerződés módosítása -

Amint a fórumra érkezett levelekből látjuk, a munkaszerződés módosításakor a következő szabálytalanságok fordulnak elő:

- a szerződésben foglaltakat a munkáltató egyoldalúan, a munkavállaló kárára változtatja meg,
- a módosítás szóban történik,
- a munkavállalót tartósan a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően foglalkoztatják,
- a munkaköri feladatok jellegét, az elvégzendő munka mennyiségét a munkáltató megváltoztatja.

Tisztelt Jogásznő!

Több mint 8 éve dolgozom a cégünknel (Rt.) határozatlan idejű munkaszerződéssel, 4 évig területi képviselőként, utána key account manager munkakörben. 2005-ig összesen 1 hét betegszabadságon voltam, tavaly azonban a sok stressz okozta ún. manager-betegség miatt október elejétől december közepéig táppénzen voltam. Jeleztem a felettesemnek, hogy meggyógyultam, akivel egyeztetve kivettem a tavalyi maradék szabadságomat. A szabadságom utolsó napján behívtak a céghez, ahol közölték velem, hogy vagy aláírok egy munkaszerződés-módosítást, vagy felmondanak nekem - őszintén szólva erre nem számítottam -, és ezt ott az irodában, azonnal döntsem el!!! Aláírtam a módosítást (hiszen el kell tartanom a családomat), amely szerint alacsonyabb munkakörben - értékesítési szaktanácsadó -, és 15%-val kevesebb személyi alapbérrel foglalkoztatnak tovább. Szervezeti átalakítás nem történt, az eredeti munkaköröm nem szűnt meg, viszont amíg szabadságon voltam, betöltötték a munkakörömet, úgy, hogy felvettek a helyemre egy új alkalmazottat. Annyira megviselt, ahogy elbántak velem a cégnél - hiszen szerettem a munkámat, a céget (nem véletlen, hogy ilyen régóta itt dolgozom)-, hogy a betegségembe visszaestem, és február közepétől megint táppénzen vagyok.

A következőket szeretném kérdezni:

- *Jogszerűen járt-e el a cégem azzal, hogy betöltötték a munkaköröm, majd kényszerítettek, hogy írjam alá a munkaszerződés-módosítást?*
- Segítségét előre is köszönöm!*

Tisztelettel: D. K.

A munkavállalót nem kényszeríthetik, vagy nem vehetik rá fenyegetéssel, hogy bármit is aláírjon. Az aláírás után viszont nehéz dolga van: ha meg akarja támadni a módosítást, bizonyítania kell, hogy a megállapodás megkötésére jogellenes fenyegetéssel bírták rá.

Egy nyomda alkalmazásában állok többedmagammal. Napi 4 órás munkaidőben a Megyei Hírlap Kézbesítését vállaltuk a minimálbér feléért (mivel csak napi 4 óra).

Kaptunk egy levelet, miben a nyomda létszámleépítést végez és ez a kézbesítőket is érinti.

Augusztusban a lakásomon keresett a nyomda értékesítési vezetője és egy a számomra idegen hölgy.

-közölték, átveszik a terjesztést és a kézbesítőket, a hölgy az új munkáltató terjesztés vezetője volt. Közölték, minden marad a régiben, de rugalmasabb lesz az egész. A munkaszerződést aláírták, a részemre nem adtak át példányt, a szerződésben a munkabér összege nem szerepel.

Csak egy munkaköri leírást hagytak a részemre.

A mai napon telefonon közölték, példányonként kapom a fizetést, és mivel a körzetemben kevés előfizető van, az eddigi 27031 Ft -os havi fizetésem 9800Ft-ra módosul.

Kérdésem az, hogy ez így mennyire törvényes eljárás?

Az eljárás így egyáltalán nem törvényes. A munkaszerződést csak közös akarattal, írásban lehet módosítani, egyoldalúan, ráadásul szóban nem. Négyórás részmunkaidőben pedig legalább a minimálbér felét ki kell fizetni.

52 éves vagyok. A munkáltatóm /kft/ 70000 Ft bruttó béreket, amely 8 óra munkaidőre szolt, le szeretné szállítani napi négy órás munkaidőre és 40 ezer bruttóra. Szeretném tudni, hogy kell-e szerződést módosítani, és van-e jogom nem aláírni.

A szerződést csak akkor kell módosítani, ha azt a munkavállaló és a munkáltató is akarja. A levélíró nem köteles az ajánlatot elfogadni, természetesen joga van ahhoz, hogy ne írja alá a módosítást. A munkáltató egyoldalúan nem változtathatja meg a munkáltatás feltételeit.

A munkáltató egyik legfontosabb kötelezettsége, hogy a munkavállalót a munkaszerződés, illetve az egyéb, munkaviszonyra vonatkozó szabályok (például kollektív szerződés) és más jogszabályok betartásával foglalkoztassa. A munkaviszonyhoz munkaszerződés kötése is szükséges, amelynek legalább a személyi alpbért, a munkavégzési helyet és a munkakört tartalmaznia kell, ezen kívül pedig minden olyan kérdéstről rendelkezhet, amit a felek fontosnak tartanak.

Tisztelt Cím!

Megteheti-e a munkáltató hogy a több éve nekem járó órabéremet csökkentse úgy, hogy kihagy az ez évi béremelésből arra hivatkozva, hogy az a munkakör, amit most ellátok, kevesebb bérkategóriába tartozik!

Köszönettel B. M.

A levél alapján nem lehet egyértelműen eldönteni, jogellenes-e az intézkedés, ehhez több információra lenne szükség. A munkáltató mindenesetre nem csökkentheti egyoldalúan

az órabért, a béremelésnél pedig figyelembe kell vennie az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét is.

A munkaszerződést írásban kell megkötni. Ha a munkaviszony tartama alatt a felek el akarnak térni a munkaszerződésben foglaltaktól, a munkaszerződést módosítani kell. A szerződést nem lehet egyoldalúan megváltoztatni: sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem térhet el tőle. Jogszerűtlen tehát, ha a munkaszerződést a munkaadó a munkavállaló hozzájárulása nélkül változtatja meg (akár a munkabért, akár a munkaköri feladatokat, akár más, a szerződésben szereplő kikötést). Az egyik legfontosabb tudnivaló, hogy a munkaszerződést csak közös megegyezéssel, és csak írásban lehet módosítani, különben a módosítás érvénytelen.

A munkaszerződés módosításának minősül az is, ha olyan feladatokat törölnek a munkavállaló munkaköréből, amivel magasabb bér vagy bérpótlék jár, így a dolgozó hozzájárulása nélkül ez is jogellenes.

Tisztelt cím!

Segítségüket szeretném kérni a következő témában:

A gyეს alatt kaptam egy levelet, melyben közölték, hogy átszervezés miatt a munkaköröm megszűnt, ami nem teljesen igaz, hiszen ugyanazt a munkát végzik, csak másképp hívják. Köteles vagyok-e más munkát elfogadni, alacsonyabb szintűt és kevesebb fizetésért, mint amit végeztem?

A cégnél sajnos nem vagyok egyedül ezzel a problémával.

Köszönettel: Á. J.

Ha a dolgozót „átszervezésre” való hivatkozással nem foglalkoztatják tovább, vagy esetleg egyoldalúan módosítják a munkaszerződését, jogellenes. Más munkakört, alacsonyabb beosztást és fizetést nem köteles elfogadni, az „átszervezés”-re való hivatkozást (ha valóban csak a munkakör átnevezéséről van szó) pedig bíróságon is megtámadhatja.

Vannak esetek, amikor kötelező módosítani a munkaszerződést, akár akarják a felek, akár nem. Például, ha gyermeknevelésre kapott fizetés nélküli szabadság után történik a munkába állás, a személyi alapsért a munkaszerződésben meg kell emelni, ugyanolyan mértékben, mint ahogy az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkatársak bérét emelték időközben. (Külön fejezetben foglalkozunk a gyésről, gyedről visszatérő munkavállalókkal, akiket a munkaadó eredeti munkaszerződésük szerint köteles foglalkoztatni.)

Tisztelt Címzett!

Az alábbi probléma megoldásában kérném a segítségüket.

Édesanyám 2005. novemberétől mostanáig betegállományban volt, mivel a munkáltatója 2005. novemberében megszüntette a budapesti székhelyű munkahelyet. A gond csak ezután kezdődött, amikor is az egy év betegállomány lejárt. A munkáltató közölte, hogy ő nem mond fel (azt már tudom, hogy az ő felmondása esetén

végkielégítés, stb. jár), ellenben felajánlotta a másik üzletében egy álláshelyet édesanyámnak, Egerben. Ez egyáltalán nem tűnik reálisnak. Édesanyám munkaügyi pert szeretne, nem tudom, hogy jó ötlet-e? Segítségüket és fáradozásukat előre is köszönöm,

Üdvözlettel: D.

A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy azért nem mond fel, mert így akarja elkerülni a végkielégítés és a felmondási idő kifizetését. A telephely megszüntetése, és másik munkahely felajánlása nem jogellenes, de ezt a levélíró nem köteles elfogadni. Kötelezettségek a munkáltatót is terhelik, így ha nem ad munkát, vagy nem fizet bért, ezzel megsérti a Munka Törvénykönyvét.

Ha a cég székhelye, telephelye változik meg, nem feltétlenül kell szerződést módosítani. Kötelező viszont, ha a változás aránytalanul és jelentősen sértené a munkavállaló családi, személyi, egyéb körülményeit, költségeit, vagy a helyváltás miatt a munkába járás ideje (oda-vissza) meghaladná a napi másfél órát. Utóbbi esetben a dolgozó nem köteles a módosítást aláírni, és az új telephelyen munkát végezni, ekkor a munkaviszony megszüntetését valószínűleg a munkáltató kezdeményezni fogja.

Elkeseredtem, hogy 3 éve folyamatosan növekvő munkaterhet raknak rám (pénzügy, adminisztráció), ami miatt rendszeresen túlórázni kényszerülök, időnként hétvégén is, amelyet nem fizetnek ki, az el nem végzett munkáért viszont állandó számonkérések vannak. Ördögi kör. Részletes munkaköri leírás nem készült, amelyet szóban már többször is sürgettem. Ha mégis meg akarják írni a munkaköröt, hogyan tudom jogosan védeni az érdekeimet? Ennyit nem tudok megcsinálni, ez 2 emberes munka lenne. Ha nem írom alá, kirúghatnak? Várom válaszát.

Köszönöm

A levélírónak nincs könnyű dolga. A munkaköri feladatokról a munkaviszony kezdetén kell írásos tájékoztatót kapni, de ha a munkáltató ezzel éveket késik, nyilván minden olyan feladatot belefoglal majd a munkaköri leírásba, amit időközben a munkavállaló ellátott. Ha a munkaköri feladatok jellege is megváltozik, a szerződést is módosítani kell, ebbe viszont a munkavállaló nem köteles beleegyezni.

Tisztelt Liga!

Egyik kollégám felmondott, más cégnél folytatja karrierjét. Feladatait - eddigi feladataim megtartása mellett - rám ruházták, a munkaköri leírásomat és a munkaköröm megnevezését viszont nem módosították. Alapbérem szintén változatlan.

Az ebben a munkakörben dolgozó volt kolléga iskolai végzettségével és nyelvtudásával is rendelkezem, életkorunk is hasonló, alapbére viszont csaknem a duplája volt az enyémnek.

Úgy tudom, a munkaszerződésben rögzített alapbér megállapodás tárgya. Van-e jogom követelni a munkaszerződés módosítását? Ha az új feladatokra való tekintettel most magasabb bér megállapítását kérem, jogos, vagy csak méltányos az igényem? Tanácsát előre is köszönöm.

Üdvözlettel: K. K.

A leírtak alapján jogellenes a munkáltatói intézkedés. A dolgozó csak ideiglenesen kötelezhető olyan feladatok elvégzésére, amik nem tartoznak bele a munkakörébe, erre helyettesítési díjat is kell kapnia. Ha viszont a többletfeladatokat véglegesen neki kell ellátnia, lehet követelni a munkaszerződés, azon belül is a munkakör és a személyi alapbér módosítását.

Tisztelt LIGA!

Szeretnék választ kapni néhány kérdésemre.

Egy ápoló gondozó intézményben dolgozom.

Délutánonként egyáltalán nincsen takarítónő már évek óta. Ilyenkor mi gondozónők végezzük a délutáni takarítási feladatokat is. Délelőttönként a takarítónő teljes napi feladatait is el kell végeznünk a saját gondozási teendőinken kívül. Az adminisztrációs munka is sok időt vesz igénybe. A beteglapokon kívül, mindennapos rendszerességgel adminisztráljuk, hogy mikor mit, és hány adagot mosunk, mennyi mosóport használtunk, aláírásunkkal igazolva mindezt. Napi rendszerességgel meg kell mérjük, hogy hány fok van a hűtőszekrényben és aláírással igazolni. Naponta kétszer délelőtt és délután is 2 x 45 perc foglalkozást kell tartanunk az órarendben szereplő ellátottaknak személyre szabottan. Minden eseményről feljegyzést kell készíteni, de napi rendszerességgel minden eseményt rögzítünk a részleg eseménynaplójába és a beteglapokon is. Ápolási tervet vezetünk, ha az ellátott beteg és kezelésben részesül.

A leírt feladatokon kívül elvárják, hogy a teljes részleget tartsuk rendben. Lakószobák, ebédlő, nappali felmosása, bútortakarítás, fürdők, wc-k súrolása, vízkömentesítése, ablaktisztítás, függőnymosás, de közben felügyeljük is az ellátottakra, nehogy baj legyen velük. A takarítási feladatok szabályos elvégzése igényelné a nyolc órás munkaidőt, de nekünk a gondozást és takarítást is el kell végezni a nyolc órás munkaidő alatt.

Szeretném megkérdezni, hogy kötelezhetnek-e minket az ápolási feladatainkon kívül arra, hogy még a takarítói feladatokat is elássuk. Szerintem ez is egyfajta bérmeztakarítás, mivel egy fizetésért két ember munkáját követelik meg tőlünk.

Lehet, bőven fogalmaztam meg a mondanivalómat, de csak így tudtam rálátást biztosítani a helyzetre.

Válaszát előre is megköszöném!

Tisztelettel! J. K.

Természetesen jogellenes, hogy az ápolónőknek kell a takarítói munkát végezniük, ráadásul ellenszolgáltatás nélkül.

Ha a foglalkoztatás csak rövid ideig tér el a munkaszerződéstől, nem kell feltétlenül szerződést módosítani. Akár a munkaköri feladatok jellege is megváltozhat, de csak a következő szabályok betartásával:

Ha ideiglenesen más munkakörbe tartozó feladatokat kell ellátni (átirányítás), a munkaszerződést nem kell módosítani. Az átirányítás évente legfeljebb 44 munkanap lehet. Ha közben a saját munkakörbe tartozó feladatokat is el kell látni, helyettesítési díj is jár, amiről szintén gyakran „megfelelnek”. Ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyen kívül is lehet munkát végezni szerződésmódosítás nélkül, ez a kiküldetés. A munkáltató arra is utasíthatja a munkavállalót, hogy ideiglenesen egy másik munkáltatónál dolgozzon (kirendelés). A munkabér ilyenkor nem lehet kevesebb az eredetinél, de akár helyettesítési díj is járhat. A kirendelésben, kiküldetésben, átirányításban töltött idő évente nem haladhatja meg a 110 munkanapot (hacsak a kollektív szerződés nem rendelkezik másképp).

Gyakori jogsértés, hogy a szerződéstől eltérő foglalkoztatás hosszú időn át, vagy akár véglegesen fennáll. A fenti jogesetben is, ahol a munkavállalóval olyan feladatokat végeztetnek, ami nem tartozik bele a munkakörébe, a szociális gondozót, ápolónót utasítják a takarítói munkák elvégzésére. Itt a munka jellege eltér a munkakörben leírtaktól, tehát kötelező lenne a szerződést módosítani, a foglalkoztatás így jogellenes. Ha a feladatok jellege nem változik meg (például a takarítónót más helyiség takarítására is utasítják), nem szükséges a munkaszerződés módosítása. A munkaköri leírás módosításához ugyan nem kell a munkavállaló beleegyezése, de a munkáltató nem bővítheti úgy a munkaköri leírást, hogy azzal már maga a munkakör is megváltozzon.

Tisztelt Hölgységem!

A segítségét szeretném kérni az alábbi kérdés megválaszolásában: munkáltatóm szervezeti felépítése megváltozik (egy multinacionális cég ügyfélszolgálatán dolgozom) és üzletei nagy részét franchise rendszerben működteti majd tovább. Vagyis már nem az ő alkalmazásában folytathatom majd munkámat, hanem egy Kft "vesz át". Kérdésem a lenne, hogy ilyenkor törvény szerint mi az eljárás? Kötelessége-e jelenlegi munkáltatómnak rendes felmondással felmondania és a törvény szerinti végkielégítést kifizetnie vagy átháríthatja ezt a kötelezettséget a Kft-re? Kell-e új munkaszerződést aláírnom (bár a józan ész azt diktálja, hogy igen,) és ha igen, de esetleg nem írom alá, mert az új felállás már kedvezőtlenebb számomra (mivel fizetésem változatlan maradna, de eddigi béren felüli juttatásaimat elveszteném), az felmondásnak minősül-e a részemről? Előre is nagyon köszönöm válaszát!

Tisztelettel: F.

Szintén gyakori jogsértés a munkáltatói jogutódlásra vonatkozó előírások be nem tartása. Jogutódlásnál a munkavállalókat védő szabályoknak kell érvényesülniük, így például: a munkaviszony változatlanul fennmarad, a jogelődnél fennálló munkaviszony tartamát be kell számítani a jogutódnál eltöltött időbe, és a kollektív szerződés is köti a jogutódot. A munkaszerződés minden eleme (személyi alapbér, munkavégzési hely, munkakör)

változatlanul él tovább, a munkaszerződést nem kell módosítani. Ehelyett viszont legtöbbször megszüntetik a munkaviszonyt, mégpedig közös megegyezéssel, azzal, hogy a jogutódnál új munkaszerződést kötnek. Így a felmondási idő, a végkielégítés elvész, ahogy minden időtartam is, ami juttatásokra, előnyök szerzésére jogosítana. Ezzel a munkáltató jogszabályt sért.

Munkaszerződés módosítással kapcsolatban szeretnék érdeklődni. Eddig 8 órában végeztem 75100 Ft-ért azt a munkát, amit most 6 órában végzem és 56 700 Ft-ért. Én a 6 órás munkaidőt úgy vállaltam el, hogy megígérte a főnököm, hogy a bérem megmarad. 2006 július 01-ével lépett érvénybe a 6 órás munkaidőm, amit telefonon tudtam meg, munkaszerződést július 17-én küldtek, amiben megdöbbenésemre a fizetésemet is levették és nem így volt a szóbeli egyezség. Mit tudok tenni? Ha a munkaidő csökken, olyankor a munkabért kötelező csökkenteni vagy megmaradhat, hiszen ugyanannyi a munkám, mint eddig.

Jogellenes, ha a munkáltató egyoldalúan csökkenti a munkavállaló munkaidejét, részmunkaidőssé változtatva ezzel a munkaviszonyt, jogellenes, ha mindehhez szintén egyoldalúan csökkenti a személyi alapbért, és az is, ha ezekről telefonon értesíti a munkavállalót.

Munkaszerződés csak a két fél beleegyezésével módosítható, mégpedig kifejezett, határozott és egyértelmű közös megállapodás alapján. A munkavállalót a módosítás következményeiről megfelelően tájékoztatni kell.

A munkaszerződést nem csak akkor kell módosítani, ha a kötelező tartalmi elemek változnak, hanem minden olyan esetben, ha a munkaszerződés más kikötése módosulna. Például, ha a teljes munkaidő helyett csak részmunkaidőben foglalkoztatják tovább a munkavállalót, vagy ha a határozott idejű szerződést határozatlan idejűvé alakítanák.

Mi történik, ha a munkavállaló nem egyezik bele a módosításba? A „bevált” fogás szerint a munkáltató értésére adja, hogy nem kívánja a munkaviszonyt fenntartani, és ajánlatot tesz a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetésére, vagy felszólítja a munkavállalót, hogy mondjon fel. A jogszerű eljárás az lenne, ha a munkavállalót a korábbi feltételek szerint foglalkoztatnák tovább, vagy ha ez nem lehetséges (mert például a munkakör módosításában nem egyeztek meg, ugyanakkor a munkakör megszűnt átszervezés miatt), a munkáltató megfelelő indokkal kezdeményezheti a munkaviszony megszüntetését. Önmagában az, hogy a munkavállaló nem járult hozzá a módosításhoz, nem szolgálhat a felmondás indokául.

„Úgy döntöttek, hogy most már minden nap dolgozni fogok”

- a munkaidő -

A beérkező levelek tanúsága szerint talán a legtöbb félreértés a munkaidőre vonatkozó rendelkezések értelmezéséből, helyes alkalmazásából adódik. A panaszokban szereplő, jogszerűtlenül eljáró munkaadók meghamisítják a munkaidő-nyilvántartást, nem fizetik ki a túlórákat, helytelenül alkalmazzák a munkaidőkeretet, szabálytalanul biztosítják a pihenőidőt, pihenőnapot, és jogellenesen írják ki a szabadságot. Az alábbiakban ezekből válogattunk.

Tisztelt Ügyvédnő!

A kereskedelemben dolgozom, az előző munkahelyemen a bolt nyitva tartási ideje előtti előkészületi időt illetve a zárás utáni befejező munkát is beleszámolták a munkaidő keretbe. Itt az új helyemen ezt figyelmen kívül hagyják. Havonta 160 órát kellene ledolgoznom, de ez a főnököm szerint nincs meg, mivel az elő és utó munkálatokat levonja ebédidőnek.

Augusztustól új munkarendet vezetett be. Mivel most sincs meg a 160 órám ezért a következőket adta írásban: „Amennyiben a munkavállaló nem dolgozza le a havi 160 óráját a le nem dolgozott időt a szabadság terhére számolja el a munkáltató, ha elfogy a szabadság, akkor fizetetlen szabadságot ír ki. Az ebédidőt minden esetben le kell dolgozni.” De ezt a szabadság levonást januártól visszamenőleg akarja végrehajtani. Megteheti-e ezt?

- Pénztáros -

A dolgozót tilos arra kötelezni, hogy munkaidején túl, díjazás nélkül végezze el feladatait. Jogellenes, ha az előkészítő és befejező munkákat nem ismerik el munkaidőként, és emiatt a „hiányzó” munkaidőt is ledolgoztatják, vagy a szabadság terhére számolják el, megsértve így a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket is.

A munkavégzésre előírt idő a munkaidő, amely a munkakezdéstől a munkavégzés befejezéséig tart. A munkaidőbe be kell számítani a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenységek időtartamát is.

Tisztelt Cím!

Nálunk a kötelező munkaidő eddig 8 óra 20 perc volt naponta, mivel a 20 perc az ebédidő, amit mindenkire kiróttak, akár ebédel (van melegkonyha a cégnél), vagy nem. Tehát nekem is kötelező kivennem a 20 perc pihenőt, bár nem ebédelek bent...

Mostani probléma az, hogy egyes dolgozók dohányoznak a cégnél, mások nem. Én nem dohányzom, de az a határozat született, hogy az üzemegységek szavazzák meg, hogy dohányzóknak számítanak, vagy sem; mennyit fognak dohányozni és azt az időt a 8ó20p túl is le kell dolgozni. Elrendelhet-e ilyet a munkaadó? Effektíve rám kényszerítheti-e ebben az akaratát?

*Muszáj nekem azt a 20 percet (ebédidő) is ledolgoznom?
Várom szíves válaszukat!*

Üdvözlettel: M. R.

Ebben az esetben nem lehet azt mondani, hogy a munkáltató jogellenesen jár el, ugyanis meghatározhatja, hogy mennyi legyen a munkaközi szünet, és azt is, hogy ezt kifizeti-e vagy sem. A munkaszerződést ehhez nem kell módosítani.

A munkavégzést napjában legalább egyszer, legalább húsz percre meg kell szakítani, ami alatt munkavégzés nem történik. A munkaközi szünet főszabály szerint nem része a munkaidőnek, ennek idejével a munkaidő, pontosabban a munkahelyen töltendő idő meghosszabbodik, de fizetés nem jár rá. Csak eltérő rendelkezés, kollektív szerződés, belső szabályzat, vagy a felek eltérő megállapodása esetén számít bele a munkaidőbe, és válik fizetetté. A munkaközi szünet minimum húsz perc és maximum egy óra lehet, melyet egybefüggően kell kiadni. Ha a munkavállaló az adott műszak alatt többször jogosult munkaközi szünetre, a munkaközi szünetek együttes mértéke az egy órát ebben az esetben sem haladhatja meg. Itt kell megemlíteni a képernyő előtti munkavégzéssel kapcsolatos szabályokat is, melyről több levélíró is érdeklődik. A munkavállaló egészsége érdekében a monitor előtt naponta legfeljebb hat óra munkavégzés történhet, úgy, hogy óránként legalább tíz perc szünetet kell tartani. A szünet nem feltétlenül jelenti azt, hogy nem történik munkavégzés, kizárólag arra kell figyelni, hogy képernyő előtti munkavégzés ne történjen, egyébként más jellegű, a munkakörbe tartozó feladat ekkor is elvégezhető.

A teljes munkaidő mértéke a törvény szerint napi nyolc, heti negyven óra. Ennél hosszabb (legfeljebb napi 12, heti hatvan óra) csak a felek megállapodása alapján lehet, kizárólag készenléti munkakörben, vagy ha a munkavállaló a munkáltató/tulajdonos közeli hozzátartozója. Bár a példákban nem szerepel, vannak olyan kollektív szerződések, amik készenléti jellegű munkakörökre – jogellenesen – előírják a napi 12 órás teljes munkaidőt, a munkavállalók beleegyezése nélkül is.

Azt, hogy a munkáltatónál mikor kell munkát végezni, elsősorban a kollektív szerződésben kell meghatározni, ennek hiányában pedig a munkáltató állapítja meg. A munkarend fogalma a munkaidő felhasználásával, beosztásával kapcsolatos szabályozást foglalja magában, így például az adott munkáltatónál a napi munkaidő kezdetének, befejezésének meghatározását, a munkaidő beosztását, a munkaidőkeretben történő foglalkoztatást, a pihenőidő kiadását is a munkarend határozza meg.

Tisztelt Cím!

A cégnél, ahol dolgozom, folytonos munkarendben kéthavi munkaidőkeretet alkalmaz. A havi kötelező óraszámokat szerintünk helytelenül állapítja meg, mert a munkanapra eső munkaszüneti napokat nem vonja le a munkaidőkeret megállapításakor. Érthetetlen, hogy miért több a kötelező munkaidő annak, aki folytonos munkarendben dolgozik. Ez diszkrimináció lenne. Kérem, hogy tájékoztasson a törvényi előírásokról. Segítségét előre is megköszönve

Tisztelettel I. S.

Természetesen nem kell többet dolgoznia annak, akit folyamatos munkarendben foglalkoztatnak: ugyanannyi kell, hogy legyen a rendes munkaideje, mint az általános munkarendben dolgozónak. A munkáltató jogellenesen jár el.

Tisztelt Jogásznő!

Egy RT-nél dolgozom 2 hónapja, mint helyettesítő dolgozó. Minden szombaton nyitva tartunk, így a szombati pihenőnapot a hét valamelyik másik napján - többnyire hétfőn vagy kedden kapjuk meg. Meglepődve és felháborodva tapasztaltam ma, hogy a jövő héten esedékes pihenőnapot húsvét hétfőn akarják kiadni. A húsvét hétfő szerintem mindenkinek fizetett ünnep, szabadnap. Azt gondolom, nem jogos, hogy a pihenőnapot erre a napra tegyék, mert így mindenképpen egy szabadnappal kevesebbet kapok. Kérem, írja meg véleményét, érdemes-e kiállnom az igazamért, igazam van-e egyáltalán.

Várom válaszát, köszönettel: M. K.

A levélírónak érdemes kiállnia az igazáért, így ugyanis eggyel kevesebb pihenőnapot kapna.

A munkaidőkeret hosszabb időtartam vonatkozásában határozza meg a ledolgozandó munkaórák számát, a teljes munkaidő, illetve a munkaidőkeret kezdetének és végének figyelembe vételével. Hogy a munkaidőkeretben mennyit kell dolgozni, attól függ tehát, hány munkanap van a munkaidőkeretben, amit a munkavállaló teljes napi munkaidejével megszorozva kapjuk meg a ténylegesen ledolgozandó munkaórák számát. Adott munkaidőkeretben tehát a szokásostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak ugyanannyi a rendes munkaideje, mint az általános munkarendben dolgozónak (hétfőtől péntekig napi nyolc óra munkavégzés), a különbség, hogy munkájukat más időbeosztás szerint végzik.

Előfordul, hogy a munkáltató megszakítás nélküli munkarendet határoz meg, jogellenesen, a törvényi feltételek hiányában. Megszakítás nélküli munkarendet csak a munkáltató speciális működése, vagy a munkaköri feladatok jellege tehet indokolttá, önmagában munkaszervezési problémákkal ennek a munkarendnek a bevezetése nem indokolható. Szükséges, hogy a munkáltató folytonosan működjön (naponta csak rövid időre, illetve évente csak a szokásos karbantartási időre szüneteljen a munkavégzés), és társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást végezzen, vagy a működtetés más munkarend alkalmazásával ne legyen megoldható (például az egészségügyi ellátás, közüzemi szolgáltatás, közlekedés, kárelhárítás területén működő munkáltatók esetén).

A munkaidő beosztását, a napi, heti munkaidőt elsősorban a kollektív szerződés állapíthatja meg, de ha nincs kollektív szerződés, a munkáltató egyoldalúan határozhatja meg és módosíthatja ezeket.

A teljes munkaidő és a rendkívüli munkavégzés együttes időtartama főszabály szerint a napi 12 órát, illetve a heti 48 órát nem haladhatja meg (kivétel ez alól például a készenléti munkakör). Az elrendelhető napi, illetve heti munkaidő korlátjánál nem csak a rendkívüli munkavégzést kell figyelembe venni, hanem az ügyelet időtartamát is, azaz a meghatározott helyen történő rendelkezésre állást. Az ügyelet ugyan a munkaidő része lett az egyik legutóbbi törvénymódosításnak köszönhetően, de ez nem jelenti azt, hogy a díjazásban akár a „rendes”, akár a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó szabályokat alkalmazni kellene. Az tehát nem jogellenes, ha az ügyeletre (azaz magára a rendelkezésre állásra) kevesebb fizetést kap a munkavállaló, mint a túlmunkára.

Tisztelt Ügyvédnő

A hét minden napján nyitvatartó élelmiszer boltban dolgozom, ami nyáron hétfőtől szombatig reggel 7-től este 21.30 -ig, vasárnap pedig reggel 7-től 13-ig majd 17-21 -ig tart nyitva. Egy ilyen vasárnapi műszak 11 óra, amiből 8 órát kifizetnek, a megmaradt 3 órát pedig szabadnapban kell kiadni. Ez a központ utasítása. A problémám az, hogy beteg voltam és elmertem menni táppénzre, s miután visszamentem dolgozni, főnökeim úgy döntöttek, hogy most már minden nap dolgozni fogok. Július 24 -től dolgozom ismét, és augusztus 19-ig végig be vagyok írva dolgozni, szabadnap nélkül, ez 27 nap. Van-e joguk ezt csinálni velem, és hova fordulhatok segítségért, mert velük nem lehet szót érteni. Munkatársaim természetesen megkapják a szabadnapjukat.

Természetesen nincs joguk Önnel ezt tenni. Nem adhatják ki így a szabadnapokat, a szabadságot, és nem dolgoztathatnak 27 napot pihenőnap nélkül. Célszerű ezt jelezni a szakszervezetnek, és bejelentést tenni az OMMF-nél.

Tisztelt Ügyvédnő!

A férjem egy vállalatnál dolgozik, ahol az elmúlt években jún. elejétől okt. közepéig a szezonális munkák miatt gyakorlatilag majdnem minden hétvégéje munkával telt, mindez három műszakban. Persze a szombati + vasárnapi pótlékokat is kifizettek neki, így kárpótoltak a folyamatos munkáért. Ha programunk volt, vagy elfáradt, jelezte, hogy nem kivan hétvégi munkát vállalni.

Most a vállalat változtatásokat tervez, melyeket a kollektív szerződésben is rögzíteni akarnak. Azt tervezik, hogy a szezonban (jún. elejétől okt. végéig) folyamatos v. rendszertelen munkarendet vezetnek be (a pontos elnevezését nem tudom), vagyis hónapokon keresztül összegyűjtene a pihenőnapokat, majd dec.-jan. környékén adnak ki egyben. Havi egyetlen napot (egy vasárnapot) akarnak mindössze engedélyezni, minden más (azaz 29-30) napon kötelező lenne a munka, csak úgy lehetne belőle kimaradni, ha az ember az évi szabadságából vesz ki. Nem járna pótlék sem a szombat-vasárnap után. Télen viszont, amikor egyben kiadják az összegyűlt pihenőnapokat (kb. 20 nap), nem adnak egy hónapig fizetést. A kérdéseim:

1. Tényleg megengedett, hogy a dolgozó kb. 4-5 havi három műszakos munka alatt (mikor "normál" esetben heti 2 nap, vagyis össz. 32-40 nap jár), mindössze havi egy pihenőnapot, vagyis 4-5-t kapjon összesen?

2. *Jogos-e, ha ezalatt az idő alatt valaki csak úgy pihenhet, ha szabadságot vetetnek ki vele?*
3. *Elegendő kárpótlás-e a folyamatos munkáért az, hogy utána 4-5 hetet pihentetik, de a szokásosnál nagyobb terhelésért nem adnak pótlékot?*
4. *Az elmaradt - eredetileg szombat-vasárnapi - pihenőnapokért cserébe hónapokkal később kiadott kb. 4-5 hét, mint irtam is, fizetés nélkül telne. Jogos ez?*
- Kérem, írja meg, valóban végrehajthatja-e a cég a tervezett változtatásokat, ill. mi az, amihez a munkavállalónak joga van. Válaszát előre is köszönöm!*

DD

Kollektív szerződés bizonyos munkarendeknél engedhet kivételt, de arra még a kollektív szerződés sem adhat lehetőséget, hogy egy-egy hónapot pihenőnap nélkül dolgozzanak le, majd az összegyűlt pihenőidőket összevonva, fizetés nélkül adják ki. A fenti esetben a munkaadó jogellenesen jár el.

A napi munka befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább 11 órának kell eltelnie. Ennél rövidebb (de minimum 8 órás) napi pihenőidőt csak a kollektív szerződés rendelkezése köthet ki, azaz még a munkavállaló és a munkáltató sem állapodhat meg a törvénytől eltérően. Kollektív szerződés is kizárólag készenléti jellegű munkakörben, vagy megszakítás nélküli, többműszakos munkarendben, illetve idénymunkát végzők esetében rendelkezhet így. A napi pihenőidőt mindig egybefüggően kell kiadni.

Általános szabály, hogy a munkavállalónak heti két pihenőnap jár, amelyből az egyiknek vasárnapra kell esnie. E szabály többnyire csak az általános munkarendben dolgozóknál valósul meg. Munkaidőkeret alkalmazásánál ettől eltérően alakulhat a pihenőnapok, illetve a vasárnap kiadása, ami gondot okoz az ilyen munkarendeket alkalmazó munkaadóknál:

- Előírható heti 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő biztosításának kötelezettsége, amelybe a vasárnapnak is bele kell esnie.
- Meghatározott munkakörökben, munkarendben foglalkoztatott munkavállalók számára a heti 48 óra megszakítás nélküli pihenőidő kiadása kötelező, de havonta csak egy alkalommal kell a pihenőnapnak vasárnapra esnie.
- Lehetséges a pihenőnapok kiadását úgy is biztosítani, hogy heti 40 óra megszakítás nélküli pihenőidő kiadása kötelező, amibe hetente egy teljes naptári napnak és havonta legalább egy vasárnapnak bele kell esnie. A heti 48 óra pihenőidőt ilyenkor a munkaidőkeret átlagában kell biztosítani.

A pihenőnapokat összevontan is ki lehet adni, munkaidőkeret alkalmazása esetén:

- kéthetente (a munkáltató döntése alapján),
- havonta (kollektív szerződés, vagy a felek megállapodása alapján),
- kéthavonta idénymunka esetén, a felek megállapodás alapján,
- míg egyes munkarendekben, munkakörökben, kollektív szerződés alapján a munkaidőkeret tartama alatt.

6 nap munkavégzést követően egy pihenőnap kiadása kötelező, de ez alól a kollektív szerződés bizonyos munkarendek esetében kivételt fogalmazhat meg.

Jogsértések előfordulnak a vasárnapi munkavégzés elrendelésénél is, ilyenre ugyanis jogszerűen csak akkor lehet mód, ha a munkáltató folyamatos működése, vagy az egyes munkaköri feladatok ellátása érdekében indokolt.

Általános szabályként munkaszüneti napon sem kell a munkavállalónak munkát végeznie, erre a kiesett időre távolléti díj illeti meg. Munkaszüneti napon rendes munkaidő keretében csak a megszakítás nélküli munkarendben vagy a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál (illetve munkakörben) lehet munkát végezni. Rendkívüli munkavégzés még szűkebb körben rendelhető el: csak a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállalónak vagy az ún. vis maior esetekben (amikor baleset, elemi csapás, kár, továbbá életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély miatt szükséges).

A munkaszüneti napon rendeltetése folytán működő munkáltatók a következőképp határozhatók meg. Az a munkáltató tekinthető ilyennek, amelynek szolgáltatásaira - többek között - a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó helyi szokások, vagy általánosan elfogadott társadalmi szokások alapján van igény, például az idegenforgalmi, turisztikai szempontból kiemelt települések ajándékboltjai, vásári rendezvények szervezői-, árusai, pénzváltó egységek. Társadalmi szokáson alapulhat az ünnepnap rendezvények szervezőinek, lebonyolítóinak munkája, vagy például a november elsején nyitva tartó virágüzletek.

Tisztelt Jogásznő!

Egy nagy multinacionális cégnél dolgozom. Nagyon sok túlmunkát követelnek meg. Szinte minden héten 3-szor - egymást követő napokon - van 12 órás műszak és szombaton is elvárják, hogy dolgozzunk (8 órát). Olvastam, hogy éves szinten nem lehet több 200 óránál a túlóra. (Tavaly pl.: volt olyan hónap, amikor 80 óra túlórára volt.)

A cégnél nincs szakszervezet.

Jogszerű-e ez a sok túlmunka? Sokszor csak egy nappal előre szólnak. Van-e előírás a túlmunka bejelentésére?

Válaszát előre is köszönöm.

A túlmunka bejelentésére nincs előírás, elrendelni viszont csak különösen indokolt esetben lehet, évente pedig – kollektív szerződés hiányában – legfeljebb 200 órányi túlmunka végezhető. Ha nincs szakszervezet, ideje alakítani egyet, és bejelentést tenni az OMMF-nél.

Tisztelt jogásznő!

Néhány kérdésben szükségem volna a tudására. Egy kereskedelmi cég alkalmazottja vagyok, napi 8 órás normál munkaidőben. A vezetőség kéthavonta un. értekezletet tart, ami minden esetben péntek délután és szombat reggeltől kora délutánig tart. Ezen felül havi egy alkalommal egy hétköznap délutánja is ezzel telik. Jogszerűen teszi-e a munkáltató ezeket az eseményeket a szabadidő rovására? Válaszát előre is köszönöm!

A hétfévi értekezlet is munkavégzés, tehát a túlmunkára vonatkozó előírásokat be kell tartani, mind az elrendelésénél, mind a díjazásánál.

Kedves Hölgyem/Uram,

egy internetes fórumon adták meg az Ön e-mail címét, hogy itt kérdezzek. Munkajogi gondjaim vannak.

A gondom tulajdonképpen nagyon egyszerű. A munkahelyemen eddig órabérben dolgoztam. Ha nem is örültem, amikor du. 5 óra helyett 6-7-8-ig kellett benn maradni (plusz sok hétfévi munka, nem ritkán vasárnap is), legalább "ketyegett az óra", tudtam, hogy ki lesz fizetve.

Nemrég áttért a cég (nem tudom, miért) fix bérre. Viszont a főnök mintha nem venné tudomásul az új rendszert (amit egyébként ő hozott), és szinte meg van rökönyödve, amikor a ledolgozott munkaóráim után hazamegyek. (Vagy bárki más - nem velem van baja). Valahogy úgy képzelem, hogy bár a bér fix lett, a munkaidő nem. És ez nekem kezd nagyon nem tetszeni. (Jelzem, így se 8 órát dolgozok tisztán, hanem 8 és felet, 9-et szinte minden nap.)

Szóvá még ugyan nem tette (azért annyira nem hülye), de érik a dolog. Úgy érzem, tényleg a szó szoros értelmében ki akarja használni az alkalmazottait, pontosabban azt, hogy nincsenek tények a kezünkben.

3 kérdésem lenne:

- 1. Fix bérért hány órát kell havonta dolgozni. (Magáncég, kis kft., be vagyok jelentve)*
- 2. Van-e valami jogszabály, paragrafus erre, amire szükség esetén hivatkozhatok.*
- 3. Van-e jogszabály stb. arra, hogy a túlórákat ki KELL fizetnie a munkaadónak.*

Hogy értse a mentalitását: mostanában többször is emlegeti, hogy a közeljövőben sok lesz a meló (ami egyébként tény és igaz), ezért "meg kell hosszabbítani a munkaidőt" (idézet tőle). Viszont egy szó nem esett arról, hogy ki lesz fizetve, arról pláne nem, hogy mennyit kapunk érte. És szerintem ő komolyan azt gondolja, hogy ezt majd mi "ingyen" csináljuk. Hogy úgyse merünk szólni, meg úgyse tudjuk pontosan, hogy mennyi is az annyi (mármint ledolgozandó munkaóra).

Válaszát előre is köszönöm!

Fixbérért napi 8, heti 40 órát kell dolgozni, erről a Munka Törvénykönyve rendelkezik. A túlmunkát természetesen ki kell fizetni, szintén a Munka Törvénykönyve alapján.

A rendkívüli munkavégzéssel (túlmunka) kapcsolatban is számos kérdés érkezik hozzánk. A munkáltató csak különösen indokolt esetben rendelhet el túlmunkavégzést, ha működése során olyan körülmény merül fel, amikor az adott tevékenységet, feladatot rendes munkaidőben nem lehet maradéktalanul elvégezni. A munkavállaló köteles az utasításnak eleget tenni. Az utasítás történhet szóban és írásban egyaránt, de ha a munkavállaló kéri, vagy a kollektív szerződés előírja, kötelező írásba foglalni. Mivel különösen indokolt eset bármikor előfordulhat, a túlmunka elrendelésének nincs határdeje. Kollektív szerződés viszont előírhatja, milyen módon és mennyivel korábban lehet a rendkívüli munkavégzést elrendelni.

Rendkívüli munkavégzésnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, és a munkaidőkereten felüli, az ügyelet alatti munkavégzés és a készenlét alatt elrendelt munkavégzés is. Naptári évenként legfeljebb 200 óra rendkívüli munkavégzésre lehet kötelezni, ezt kollektív szerződés maximum 300 órára emelheti.

A túlmunkára vonatkozó szabályokat és a napi, heti munkaidő mértékére vonatkozó korlátokat gyakran próbálják meg úgy kijátszani, hogy a többletfeladat ellátására megbízási szerződést kötnek. Munkaügyi ellenőrzés alkalmával az ellenőrök minősíthetik a fennálló jogviszonyt, és megállapíthatják a munkaviszony fennállását.

A Munka Törvénykönyve nem ad megoldást valamennyi helyzetre, ami a munkáltatás során előfordulhat. Így például nehéz egyértelműen állást foglalni abban a kérdésben, mi a megítélésük a hétvégi tréningeknek. Véleményünk szerint ez is munkaidőnek kell, hogy minősüljön, akkor is, ha nem a szokásos feladatokat végzik a munkavállalók. A munkáltató által kötelezővé tett tanfolyamokon, képzéseken a munkavállaló köteles megjelenni – a költségeket természetesen a munkáltatónak kell állnia, és munkabért kell fizetnie. Probléma akkor lehet, ha a tanfolyam munkaidőn kívülre vagy hétvégére (a heti pihenőnapra) esik. Erre már a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok vonatkoznak. A munkavállaló tehát köteles részt venni a tréningen, kivéve, ha a személyi vagy családi körülményekre tekintettel aránytalanul sérelmesek. Ezen kívül még a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét is be kell tartani: egy-egy ilyen esemény nyilvánvalóan nem rendeltetésellenes joggyakorlás, de ha rendszeresen így kerül rá sor, a jogsértés feltételezhető.

A leírtak nem csak a hétvégi tréningekre, hanem általában a túlmunkára is érvényesek. A kigyűjtött levelek közt erre nincs példa, de egyébként számos esetben fordult elő olyan panasz, hogy a túlórákkal már előre számolnak, a munkaadó tehát nem tartja be a törvénynek azt az előírását, hogy a rendkívüli munkavégzés elrendelésére csak különösen indokolt esetben kerülhet sor. Ha a túlmunkavégzés rendszeres, azzal előre számolni lehet, munkaszervezéssel kell a problémát megoldani, egyébként a munkaadó jogsértően jár el.

A szakszervezetnek lehetősége van arra, hogy törekedjen a munkavállalókat érő hátrányok minimális szintre való csökkentésére. Így a kollektív szerződés megkötésénél el kell érni, hogy az ne engedjen túlságosan hosszú munkaidőkeretet bevezetni, ne emelje fel a túlmunka felső határát, ne adjon lehetőséget a pihenőnapok „elvétele”re”. A szakszervezet egyébként véleményezheti a munkavállalók többségét érintő intézkedések tervezetét, ez érvényes az új munkarend bevezetésére is.

„A munkáltatónak jogában áll a szabadságot kénye-kedve szerint kiadni?”

- a szabadság -

A jogsegélykérő levelek közt talán a munkaidőre és a szabadságra vonatkozó kérdések fordulnak elő leginkább. És ami ezekből a levelekből egyértelműen kiolvasható: a munkavállalók, de főleg a munkaadók nincsenek tisztában a szabadság kiadásának szabályaival.

A munkavállalót minden évben rendes szabadság illet meg, amely alap- és pótszabadságból áll. Ha a munkavállaló

- szülési szabadságon van;
- gyesen, gyeden van (ennek első évében);
- keresőképtelen;
- vagy 30 napnál rövidebb ideig fizetés nélküli szabadságát tölti, ezekre az időszakokra is jár szabadság, anélkül, hogy munkát végezne.

Az alapszabadság húsz munkanap, ami az életkor előrehaladtával növekszik. Ha a munkavállalónak egyidejűleg több munkaviszonya áll fenn, szabadság valamennyiben megilleti. Szabadság nem csak akkor jár, ha a munkaviszony egész évben fennáll: ha év közben kezdődik vagy szűnik meg, a szabadság időarányos részét kell kiadni. Szabadság jár a próbaidő tartamára is. Ha például a próbaidő végén megszűnik a munkaviszony, a szabadságot – ha nem adták ki –, pénzben meg kell váltani. Igaz, hogy a munkaviszony első három hónapjában a munkavállaló nem rendelkezhet a szabadsága negyedével sem, de a munkáltató már ekkor is jogosult a szabadságot kiadni.

A szabadság idejére a munkavállalót távolléti díja illeti meg, ami megegyezik a személyi alappérral és a rendszeres pótlékokkal. Fontos szabály, hogy mindig a távollét idején érvényes bérrel kell számolni.

Tisztelt Jogsegély!

Érdeklődni szeretnék, igaz-e, hogy 2007. januárjától minden szabadságos nappal a munkaadó rendelkezik?

Kiírható-e a szabadság, ha a munkavállaló nem veszi ki, vagy ki sem fizetik neki?

Utólagosan javítható-e a jelenléti ív és ledolgozott napokra szabad-e szabadságot kiírni?

Dióhéjban a problémák egy része.

Tisztelettel: P.-né

Nem igaz, a szabadság egynegyedével továbbra is a munkavállaló rendelkezik. Csak a ténylegesen igénybe vett vagy kiadott szabadság írható ki, kifizetni pedig nem lehet. A jelenléti ív meghamisítása szintén törvényellenes.

Tisztelt Ügyvédnő!

Az évi rendes szabadságokkal kapcsolatban szeretném a tanácsát kérni:

Az én munkahelyemen a következő napra előrelátható munka mennyisége alapján, ha éppen úgy tűnik, hogy a szokásosnál „lazább” napnak néznénk elébe, 1-2 dolgozót 1-1 nap szabadságra küldenek.

Engem ebben a hónapban a holnapi nappal már másodszor küldenek szabadságra, így szépen-lassan elfogynak az ünnepekre „félretett” napjaim, amelyekre egyébként már korábban engedélyt kaptam.

Vajon jogosan háborít fel az effajta szabadságolás?

Vagy tévednék és a munkáltatónak tényleg jogában áll a szabadságot kénye-kedve szerint, az előző nap bejelentve, bármikor kiadni?

És mi lesz a már engedélyezett napjaimmal, amelyekre már nincsen „keret”?

Köszönettel és üdvözlettel: A. L.

A levélíró jogosan háborítja fel az effajta szabadságolás, a szabadságot tilos a munkáltató kénye-kedve szerint, előző nap bejelentve, egy-egy napra kiadni.

Alapvető félreértés, hogy a szabadságot a munkavállaló veszi ki. Valójában a munkáltató kötelessége, hogy a szabadságot kiadja, ám előzetesen meg kell hallgatnia ebben a kérdésben a dolgozót is. A munkavállaló egyébként csak a rendes szabadság negyedéről dönthet szabadon, ha ezt igénybe szeretné venni, 15 nappal korábban be kell jelentenie. Viszonylag új szabály, hogy bizonyos esetekben (ha olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése a munkavállaló személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna), három munkanapot a munkavállaló anélkül vehet ki, hogy előzetesen 15 nappal korábban bejelentené. Természetesen a körülmény fennállását a munkába álláskor haladéktalanul igazolnia kell.

Tisztelt ügyvédnő!

Egy vegyipari profilú cégnél dolgozom 4 műszakos műszakrendben. Minden hónapban 1 nap plusz pihenő nap jár, ill. járt ezidáig. Most már második hónapja fordul az elő, hogy nem adják ki ezt a napot. Ebben a hónapban pl: az fordult elő, hogy a művezetőmmel egyeztettem, 1 nap pihenő majd 2 nap szabadságot vettem igénybe. Majd ezt ceruzával rögzítette a műszak naplóba. Újra munkába állva észrevettem, hogy a délelőtti művezető átjavította 3 nap szabadságra. Azt szeretném kérdezni, hogy ez törvényes ???

Köszönettel várom válaszát: R. T.

Mivel nem tudjuk, hogy 8 vagy 12 órás munkarendben dolgozik, nem lehet megítélni, hogy erre az időszakra 2, vagy 3 nap szabadságot kell-e számolni, de az mindenképp jogszerűtlen, hogy a munkaidő-nyilvántartást utólag „javítják át”.

Tisztelt Ügyvédnök!

*Nos, a kérdésem a következő: ha egy adott munkavállalónak a munkáltatója adott évben az ÖSSZES szabadságát felhasználta (leállások miatt), és a fizetett szabadság mint olyan elfogyott, akkor a soron következő időszakos üzemi leállásoknál a munkáltató küldheti-e fizetetlen szabadságra a munkavállalókat, vagy mivel a leállások saját gazdasági érdekében történnek esetleg leállási díjat köteles fizetni adott napokra?
Segítségét köszönöm.*

A levélíró jól tudja: ebben az esetben nem lehet fizetés nélküli szabadságot adni, hanem állásidőre kell küldeni a dolgozókat, amire jár fizetés.

Tisztelt Cím!

A közlekedésben dolgozom, és általában a havi munkaidő pótlására a szabadságot használják fel naponként, és azt is csak utólag tudom meg a bérlapomról, hogy az előző hónapban szabadságon voltam. Tudomásom szerint, a szabadságot nem lehet felhasználni az óra pótlására, valamint a szabadságos engedélyt alá kellene előre írnom.

*Kérdésem az lenne, hogy milyen módon lehetne orvosolni ezt a problémát?
Előre is köszönöm.*

A munkaadó a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat szegi meg, ezt a szakszervezetnek lehet jelezni, vagy eljárást kezdeményezni az OMMF-nél.

Gyakori jogsértés, hogy a munkaadók utólag írnak ki szabadságot, többnyire egy-egy olyan napra, amikor egyébként nem tudnának munkát biztosítani. Ez több okból is jogellenes. Egyrészt, kettőnél több részletben csak a munkavállaló kifejezett kérésére adható ki a szabadság. Az sem lehetséges, hogy utólag írjanak ki szabadságot, a szabadság kezdetének időpontját ugyanis legalább egy hónappal előre közölniük kell. És ami miatt szintén jogsértő ez a magatartás: ha a munkáltató működési körébe eső okból nem tud munkát biztosítani, nem szabadságot kell kiadnia, hanem ún. állásidőre küldeni a dolgozót, amire a személyi alaphér jár.

Megszakítás nélküli munkarendben dolgozunk napi 12 órában. Három nap nappal, 3 nap szabad, 3 nap éjszaka, 3 nap szabad... Ez évtől kezdve a cég olyan formában adja ki a szabít, hogy 1 napra 1.5 napot von le. Bár 12 órát fizet a szabira, mi sérelmezzük, hogy 1/3val csökken így a szabadságunk. ILYEN ESETBEN MI A TÖRVÉNYES???

Tisztelettel L.V.

Főképp a szokásostól eltérő munkarendekben, munkaidőkeret alkalmazásánál fordul elő, hogy a szabadságot nem munkanapokban, hanem órákban számolják, így egy-egy nap szabadságot 12 órás munkarendnél másfél munkanapként számolnak el. A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidőbeosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni. A heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot. Annak a munkavállalónak, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók. A szabadságot tehát nem munkaórákban, hanem munkanapokban kell számolni.

Tisztelt Cím!

*A lassan rendszeressé váló vasutas sztrájkok miatt egyre többször hallom vissza a munkahelyemen, hogy alkalmanként két (vagy több) órát kések. Ha ne adj' isten bekövetkezne az, hogy felmondanak amiatt, hogy bizonytalan a munkakezdésem, akkor én ez ellen tudok-e valahol jogorvoslatot találni. Van-e olyan a munka törvénykönyvében, hogy ha harmadik fél "hibája" miatt nem tudok időben munkát kezdeni, akkor ezzel az indokkal engem nem rúghatnak ki?
Válaszát előre is köszönöm!*

Tisztelettel, Z. K.

Ha bekövetkezne, azaz felmondának, az jogellenes volna, mert a sztrájk miatti hiányzás igazolt távollét, ilyen indokkal nem lehet a munkaviszonyt megszüntetni.

Vannak olyan esetek, amikor igazoltan nem történik munkavégzés. Így amíg a dolgozó állampolgári kötelezettségét teljesíti, vagy a közeli hozzátartozó halálakor (amelyre két munkanap jár fizetett szabadidőként), de ilyen a keresőképtelenség, a kötelező orvosi vizsgálat, illetve előállhat más, elháríthatatlan ok (például árvíz, sztrájk) is, amely a munkavégzést akadályozza. Ezek egy részére jár díjazás (például a hozzátartozó halála esetén), míg más részére nem (ha például elháríthatatlan ok miatt nem történik munkavégzés). Ha a munkavállaló a fenti okokból igazoltan nem jelenik meg munkahelyén, munkaviszonyát emiatt nem szüntethetik meg.

A törvény felsorolja azokat az eseteket, amikor fizetés nélküli szabadság jár. Így a gyermek ápolása, gondozása céljából, közeli hozzátartozó ápolásakor, vagy a saját ház építéséhez. A munkáltató nem mérlegelhet, vagyis köteles a szabadságot kiadni a munkavállaló kérelmére. Más okból is kérhető fizetés nélküli szabadság, de egyéb esetekben a munkáltató nem köteles elfogadni és teljesíteni a kérelmet.

T. Cím!

A munkáltató csak akkor engedi el konzultációk és vizsgák alkalmával tanulmányi szabadságra az egyik főiskola esti tagozatán továbbtanuló munkavállalót, s csak akkor

*fizeti ki a távolléti időre a munkabért, ha tanulmányi szerződést kötnek, amelyben annyi időtartamú munkaviszonyt vállal a dolgozó, mint amennyi évig a felsőfokú képzés tartott. Törvényes-e ez az álláspont?
Segítségét előre is köszönöm. P. F.*

Nem törvényes, tanulmányi szerződés nélkül is jár szabadidő, igaz, fizetés nem jár rá.

Közalkalmazottként dolgozom egy ápoló gondozó otthonban, mint szociális gondozó ápoló. Dolgozók szakközépiskolájában másodéves hallgató vagyok. Az iskolai képzés hetente két alkalommal délutánonként történik, ahol kötelező a megjelenés a tanórákon. A munkáltatóval tanulmányi szerződést nem jött létre, mivel saját elhatározásból iratkoztam be. Érdeklődésemre az iskolában tájékoztattak, hogy a mi oktatásunk iskolai rendszerű képzésnek számít. Interneten kerestem, hogy mikor járhat a tanulmányi szabadság.

Nekem egy tanév alkalmával 3 beszámolón (negyedéves, féléves, év végi) kell részt vennem, amelynek időtartama beszámolónként két hét (egy hét írásbeli, egy hét szóbeli beszámoló), ezen idő alatt tíz tantárgyból kell vizsgát tennem. Az éves szabadságom mindig a vizsgákra veszem ki, hogy fel tudjak készülni, sajnos majdnem az egészet erre kell felhasználnom, pihenésre alig marad belőle. A munkáltató kijelentette, hogy nem biztosít egy napot sem a vizsgákra. Már többször kértem pár nap fizetés nélküli szabadságot a vizsgák idejére, de azt is elutasította. Szeretném tudni, hogy milyen lehetőségeim vannak a tanulmányi szabadsággal kapcsolatban, jár-e részemre, és ha igen, akkor hogyan vehetném igénybe. Fáradozását előre is megköszöném!

Tisztelettel! J. K.

A munkáltató érvelése a Munka Törvénykönyvébe ütközik, az iskola igazolása alapján kell fizetés nélküli szabadidőt biztosítani.

Ha a dolgozó iskolarendszerű képzésben vesz részt, tanulmányi szerződés nélkül is jár "tanulmányi szabadság". Ez valójában nem szabadság, hanem fizetetlen szabadidő. Vizsgánként/vizsgatárgyanként a vizsga napját is beleszámítva négy munkanapot, míg a diplomamunka/szakdolgozat/évfolyamdolgozat elkészítésére tíz munkanapot lehet igénybe venni. Ha a munkavállaló az iskola által kiállított igazolást bemutatja, a munkaadó köteles biztosítani a szabadidőt, nem kötelezheti arra, hogy szabadságát vegye igénybe.

A szabadság a munkavállaló pihenését, regenerálódását szolgálja. Ha a munkáltató – jogellenesen – nem adja ki a szabadságot, az arra vonatkozó igény a munkaviszony fennállása alatt nem évül el, kiadása tehát akár a hároméves általános elévülési idő letelte után is követelhető. Pénzben viszont kizárólag a munkaviszony megszüntetésekor váltható meg.

A szakszervezetek a kollektív szerződés megkötésén keresztül a szabadsággal, a munkavégzés alóli mentesüléssel kapcsolatban más, a munkavállalókra kedvező szabályt is elfogadhatnak. Így például növelhetik az éves szabadság mértékét, megállapíthatnak olyan jogcímekeket, amikre pótszabadság jár, előírhatnak olyan rendelkezést, ami a szabadság nagyobb része felett enged döntést a dolgozónak. A tanulmányokhoz szükséges szabadidővel

kapcsolatban a kollektív szerződés (vagy akár a munkáltató) rendelkezhet úgy is, hogy arra a munkavállaló munkabért kap.

„Munkáltatónk már hónapok óta késedelmesen fizeti ki a munkabérekét”

- a munkabér -

A fórumon talált, tipikus jogsértések a következők:

- a munkáltató nem biztosítja még a minimálbért sem,
- késve fizeti ki a munkabért,
- nem fizeti meg a törvényes bérpótlékokat,
- szabálytalanul levonja a munkabér egy részét,
- szabálytalanul jár el a béren kívüli juttatásokkal kapcsolatban stb.

A munkabér a munkaviszony egyik legfontosabb eleme. A munkaszerződés megkötésekor kötelező megállapodni a személyi alapbérben, a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések pedig külön címet érdemeltek a Munka Törvénykönyvében.

A munkaviszonyban végzett munkáért mindig jár ellenszolgáltatás, munkabér, külön kikötés nélkül is, az ettől eltérő megállapodás érvénytelen. A munkavállaló nem mondhat le munkabérééről, erre vonatkozó nyilatkozata semmis. Fizetés nélküli próbanap, próbaidő sem létezik, tehát a munkáltató mindenképp jogellenesen jár el, ha ezekre nem fizeti ki a munkabért.

Munkabér akkor is jár, ha később kiderül, hogy munkaszerződés vagy annak egy része érvénytelen.

Tisztelt Cím!

Egy utazási iroda alkalmazottja vagyok határirodai ügyintézőként. A pénzváltó irodájában dolgozom 7 éve folytonos munkarendben. Alapbérem a mindenkori minimálbér. 2006.01.01-től alapbérem maradt 57000.-Ft. A munkáltatóm szóbeli állásfoglalása szerint nem jár a minimálbér emelés, mert az alapbéren kívül forgalmi jutalék, éjszakai pótlék, ünnepkor "ünnepi átlag", valamint negyedévente 6250.-Ft mankópénz adja a munkabérem. Jutalék az iroda forgalma után jár, nem fix összeg és az is megesik, hogy elvonják./

Kérem szíves tájékoztatását, hogy jár-e számomra a minimálbér 62500.-forintra történő emelése.

Köszönettel: H. B.

A pótlékok számítási alapja a személyi alapbér, így jogszerűtlenül jár el a munkáltató, ha úgy állapítja meg a munkabért, hogy az csak a pótlékokkal együtt éri el a minimálbér összegét. Ha a jogszabályban meghatározott minimálbér emelkedik, ez természetesen a személyi alapbért is érinti.

A munkaszerződés megkötésekor feltétlenül meg kell állapodni a személyi alapbérben. Eltérő megállapodás hiányában ezzel egyezik meg a munkabér, amely a munka jellegétől függően lehet időbér, teljesítménybér, vagy e kettő kombinálása. Időbér esetén a személyi alapbért meghatározott időegységre (hónap, hét, nap, óra) vonatkoztatva kell megállapítani.

Személyi alapbérként, teljesítménybérként legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár, részmunkaidőben ennek arányos része. A személyi alapbér meghatározása alku tárgya, de törvényi előírás, hogy legalább a minimálbért ki kell fizetni. Ez a szabály érvényes minden munkáltatóra és munkavállalóra.

Kedves liga csoport én nemrég kezdtem el dolizni egy nagyüzemű Konyhán, ami étel készítéssel és szállítással foglalkozik, és se éjszakai pótlék, se ünnepi pótlék nincsen náluk, annyit kap az ember éjjelre, mint nappal és délutáni műszakon, ez hogyan lehetséges? Ez ellen lehet-e valamit tenni ilyenkor? Köszönettel K.

A dolgozók kollektíven, szakszervezet útján léphetnek fel az érdekeik védelmében. Tehetnek bejelentést az OMMF-nél is, és bíróságon is követelhetik az elmaradt pótlékok kifizetését.

T. Liga!

Az utóbbi időben bevezették az ügyeleti műszakot. Ez három műszakot is érint, de., du., éjszaka. Érdeklődnék, mennyire jogszerű ez és az érte járó normál fizetés 20%-a? Köszönettel: G.

Nem jogszerű, az ügyeleti díjazás legalább 40 %-a az alapbérenek.

A bérpótlékok számítási alapja a munkavállaló személyi alapbére. A Munka törvénykönyve meghatározza azokat a feltételeket, amik esetében kötelező bérpótlékot fizetni, így jár

- éjszakai pótlék,
- délutáni, éjszakai műszakpótlék,
- rendkívüli munkavégzés esetére járó díjazás,
- készenléti díj,
- ügyeleti pótlékok.

Mivel ezek a bérpótlék fizetésének csak a kötelező esetei, nincs akadálya, hogy akár a munkaszerződés, akár a kollektív szerződés meghatározzon további olyan feltételeket, amelyek meglétekor bérpótlék jár, vagy azokat a törvényben előírtnál magasabb összegben, százalékban határozza meg. Azonban, ha a feltételek fennállnak, azaz a munkavégzés éjszaka, délutáni vagy éjszakai műszakban stb. történik, a munkáltató köteles pótlékot fizetni.

Tisztelt Ügyvédnő!

Én egy amerikai, multinacionális cégnél dolgozom négy műszakban. Eddig a műszakpótlékom 20 ill. 40% volt. A cég gazdasági okokra hivatkozva ezt meg akarja

változtatni 5 ill. 25%-ra. A kérdésem az, hogy joguk van-e ennek mértékét bármilyen módon az előírt szint alá csökkenteni, pláne ilyen drasztikus módon. A vállalat ezen döntése rajtam kívül legalább 1000-1500 embert érint.
Válaszát előre is köszönöm.

Nincs joga a munkaadónak, hogy a pótlékok mértékét a törvényben előírtnál alacsonyabb szintre csökkentse. Mivel itt több, mint ezer munkavállalóról van szó, legcélszerűbb, ha összefognak a dolgozók, és nyomást gyakorolva a munkáltatóra, megakadályozzák a jogszerűtlen intézkedés bevezetését.

Éjszakai munkavégzés esetén 15%-os bérpótlék jár. A többműszakos, illetve megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók pótléka:

- délutáni műszakpótlék (14-22 óráig) 15%,
- éjszakai műszakpótlék (22-6 óráig) 30%,
- megszakítás nélküli munkarendben dolgozónak 20% délutáni műszakpótlék,
- megszakítás nélküli munkarendben dolgozónak 40% éjszakai műszakpótlék jár.

A délutáni és az éjszakai műszakpótlék, éjszakai bérpótlék arányos része akkor is megilleti a munkavállalót, ha a munkaidejének csak egy része esik délutánra vagy éjszakára. Az éjszakai műszakpótlékban részesülő személy külön éjszakai bérpótlékra már nem jogosult. A műszakpótlékok abban az esetben járnak, ha többműszakos munkarendben, vagy megszakítás nélküli munkarendben, egy napon belül, váltásos műszakban foglalkoztatják a dolgozót, önmagában a délután, vagy éjszaka teljesített munkavégzés műszakpótlékra nem jogosít. A pótlékokat legalább a törvény szerinti mértékben kell megállapítani, azok csökkentése tehát jogellenes.

2007. augusztus 31-én jelenlegi munkaviszonyom közös megegyezéssel megszűnik, az általam is végzett munkát egy másik cég végzi tovább, és minket is alkalmaz. Szeptember 1. után szeretném az akkorra már volt munkáltatómat bepanaszolni a szerintem nekem járó, 3 év alatt összegyűlt 160 órányi túlóra ki nem fizetése miatt. Elég bepanaszolnom a céget az említett papírokat csatolva, és az OMMF kényszerítheti-e a céget /ha jogos/ az elmaradt bér kifizetésére, vagy be kell perelnem őket?

Először fel kell szólítani a munkáltatót, hogy fizesse meg az elmaradt díjazást, és ha ez nem vezet eredményre, célszerű bírósághoz fordulni.

Rendkívüli munkavégzés (túlmunka) esetén a munkabéren felül legalább 50%-os pótlék jár. Kollektív szerződés vagy a munkaszerződés magasabb összeget is megállapíthat, illetve úgy is rendelkezhet, hogy a bérpótlék helyett szabadidő jár, ami nem lehet kevesebb a túlmunka időtartamánál. Pihenőnapon végzett rendkívüli munkavégzés esetén, a munkabéren felül 100%-os pótlék jár. A pótlék mértéke csak 50%, ha másik pihenőnapot kap a munkavállaló.

Ügyelet esetén a munkavállalót személyi alapbére 40%-a illeti meg, készenlét esetén személyi alapbére 20%-a. Ha az ügyelet, illetve a készenlét alatt munkát is kell végezni, a

munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerinti díjazás jár. A munkaszüneti napon rendes munkaidőben foglalkoztatott havidíjas munkavállalót a havi béréen felül a munkaszüneti napon végzett munkája díja is megilleti, teljesítménybérben foglalkoztatottat munkaszüneti napon végzett munkájáért való munkabéren felül távolléti díja is megilleti. Ha munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzésre kerül sor, a rendkívüli munkavégzés díjazása a munkaszüneti napon végzett munkáján felül illeti meg.

Vasárnapi munkavégzésért akkor jár – a munkabéren felül 50 %-os - pótlék, ha a munkavállalót rendes munkaidőben, három vagy több műszakos, illetve olyan munkarendben foglalkoztatják, amely során a heti pihenőnapok összevont kiadása megengedett. Nem kell 50%-os vasárnapi bérpótlékot fizetni, ahol a vasárnapi rendes munkaidőben történő munkavégzés a munka jellege miatt elfogadott, így a megszakítás nélküli munkarendben, illetve munkakörben vagy a rendeltetése folytán vasárnap is működő munkáltatónál, illetve munkakörben foglalkoztatott, valamint az idénymunkát végző munkavállalóknak.

Járhat munkabér olyan esetekben is, amikor nem történik munkavégzés, így például:

- az állampolgári kötelezettség teljesítése miatt kiesett időre, ha ennek a munkavállaló csak munkaidőben tud eleget tenni,
- közeli hozzátartozó halála miatt igénybe vett két munkanapra,
- kötelező orvosi vizsgálaton való részvétel időtartamára (pl. tüdőszűrés, munkaköri alkalmassági vizsgálata
- a véradás időtartamára,
- munkaszüneti napra,
- a szabadság időtartamára,
- szoptatási munkaidő kedvezmény időtartamára.

Jogsértések forrása lehet, ha a munkáltató a működési körében felmerült okból nem tud munkát biztosítani a dolgozóknak. Ilyenkor általában fizetett, vagy rosszabb esetben fizetés nélküli szabadságra küldik őket, legtöbbször úgy, hogy egyben a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket is megsértik. A helyes, követendő eljárás az, ha a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól – anélkül, hogy szabadságra küldenék -, és az így kiesett munkaidőre (állásidő) is munkabért (személyi alpbért) kap.

A munkabér meghatározásánál nem csak annak elnevezése, hanem az azzal kapcsolatos összes körülmény az irányadó. Például a prémiumot is munkabérként kell számításba venni, de munkabérnek minősül a jutalom is.

Egyenlő értékű munkáért – azonos munkáltatónál – mindenkinek egyenlő bérhez van joga, bármifajta megkülönböztetés nélkül. Az egyenlő, illetve egyenlő értéküként elismert munka díjazásakor a munkaadónak tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tennie. Azonos munkakörben, azonos szakképzettség, tapasztalat, felelősség, szellemi és fizikai erőfeszítés, a végzett munka természete alapján a munkavállalóknak egyenlő bérben kell részesülniük. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatások, illetve a szociális juttatások biztosítása során is érvényesülnie kell.

A munkával kapcsolatos kötelezettségek teljesítése során felmerülhetnek olyan költségek, amiket a munkáltató köteles megtéríteni, így pl. étkezési, szállás, utazási, tanfolyamokon való részvétel, vizsgadíj. Ezek megtérítése módjáról, mértékéről célszerű kollektív szerződésben rendelkezni.

Üdv!

Szeretném megkérdezni, hogy a munkáltatónak kötelessége-e a vonatbérlet 80 százalékát kifizetni, mert ígéretet tett rá, de nem teljesíti. Szerződésünkben szerepel, hogy a munkatörvénykönyv vonatkozik rá és ránk is...

Erre kérnék választ önöktől. Előre is megköszönöm!

Üdv! B.

Sok levélíró teszi fel azt a kérdést, köteles-e megtéríteni a munkáltató a munkába járással összefüggő költségeket. A válasz: igen; mégpedig a külön jogszabályban (78/1993. Korm. rendelet) foglaltak szerint, azaz a bérlet, vagy teljes árú menetjegy díjának 86%-át vasúton, 80%-át autóbusszal való utazás esetén, helyközi viszonylatban. Ezen kívül a hétvégi hazautazás költségeit is állnia kell, ha a dolgozó ideiglenesen költözik a munkavégzés helyével azonos helységbe vagy annak közelébe.

Tisztelt Liga!

Munkáltatónk már hónapok óta késedelmesen fizeti ki a munkabérekét. Szintén kisebb-nagyobb késésekkel kapjuk meg az étkezési jegyeket is. Valahol egy fórumon azt olvastam, hogy a rendszeres késedelmes bérfizetés alapul szolgálhat rendkívüli felmondásra a dolgozó részéről. Igaz-e ez? Igaz-e, hogy ilyen esetben a munkáltató köteles a törvényes végkielégítést is kifizetni?

Köszönettel: I.

A munkabér vagy egy részének ki nem fizetése, a fizetéssel való késedelem megalapozhatja a rendkívüli felmondást, ilyen esetben jár a végkielégítés is.

A munkabér védelmére külön rendelkezések születtek. Ezek szabályozzák, hogy a munkabért megállapítani és kifizetni forintban kell. Ugyancsak itt írják elő, hogy a munkavállaló nem kötelezhető arra, hogy bankszámlára utaltassa fizetését. Erre csak akkor kerülhet sor, ha a kollektív szerződés így rendelkezik, vagy a dolgozó és a munkaadó erről állapodtak meg. Kevesen tudják, hogy a munkabér bankszámlára való utalása a munkavállalónak többletköltséget nem okozhat, azaz meg kell téríteni azt az összeget, amennyibe legalább a havi egyszeri pénzfelvétel kerül.

A munkabért havonta utólag egy ízben, a tárgyhónapot követő 10. napig kell elszámolni és fizetni. A munkabérről pontos elszámolást kell adni, úgy, hogy abból kiderüljön a kiszámítás helyessége, a levonások jogcíme és összege, valamint tartalmaznia kell a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét jogcímén kifizetett díjazást is. A rendszeres késedelmes bérfizetés (feltéve, hogy nem egy-két nap „csúszásról” van szó), vagy a bér egy részének ki nem fizetése akár rendkívüli felmondásra is okot adhat.

Jó napot kívánok!

Egy problémám volna! Minimálbéres kereső vagyok, cégem ez évtől étkezési hozzájárulást ("kajajegy") biztosít 4500 Ft. értékben, s ebből 3000 Ft-ot az én fizetésemből vonnak le erre a célra! Ha hozzájárulás, miért pont én járulok hozzá,

felnőtt emberek vagyunk, el tudjuk dönteni egyedül is, hogy mikor milyen értékben akarunk hozzájárulni valamihez!

Ha ez a „munkavállalói hozzájárulás” úgy valósul meg, hogy a munkabér egy részét egyoldalúan levonja a munkáltató, vagy ennyivel csökkenti az alapbért, az jogellenes.

Tisztelt Liga!

Szeretném a segítségét kérni a következő "ügyben".

2006 decemberében a cég átutalt nekem 68.000 ft.-ot túlórapénz és év végi jutalom címen (az év végi jutalom egy félhavi fizetés, én BRUTTÓ 130.000 ft.-ot keresek). Ekkor közölték, hogy a fizetést csak januárban kapjuk.

Januárban megdöbbenve tapasztaltam, hogy a fizetésem egy része érkezett csak meg a számlámra, 57.000 ft. Ekkor a főnököm közölte, hogy a könyvelő hibázott a bérszámfejtésnél és több jutalmat kaptam, mint amennyi járt volna, így a különbözetet (közel 30.000 ft.) levonta a fizetésemből, ezzel komoly anyagi gondokat okozva nekem, mivel ezek csak januárban derültek ki (hol volt már akkor az a "jutalom"). Azzal védekezett, hogy nem az ő hibája, a könyvelő rontott.

Lehetséges, hogy gondol egyet és levon önhatalmúlag a munkabéremből, mert hibázott a könyvelő?

Megteheti ezt ilyen formában? Hozzányúlhat a fizetéshez határozat és írásos indoklás nélkül?

Segítségét köszönöm.

Tisztelettel: G. Sz.

Nem teheti meg, mert nem állnak fenn a munkabérből való levonás feltételei, ha pedig mint jogalap nélkül kifizetett munkabért követelné vissza, azt csak hatvan napon belül, írásbeli felszólítással tehetné meg.

A példák közt több olyan is van, amiből az derül ki, a munkaadó a bérből jogellenesen von le bizonyos összeget. A munkabérből való levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet. Ezek alapján tehát levonni a következőket lehet: adó, egészségbiztosítási, nyugdíjjárulék, munkavállalói járulék; végrehajtható határozat alapján például tartásdíj, míg a munkavállaló hozzájárulásával a szakszervezeti tagdíj.

A jogalap nélküli kifizetett munkabért hatvan napon belül, írásbeli felszólítással lehet visszakövetelni.

Vita esetén, ha a felek nem tudnak békésen megegyezni, mind a bér összegére, kifizetésére, mind a munkabér védelmére vonatkozó előírások megsértése miatt bejelentés tehető az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnél, vagy akár munkaügyi per is indítható a munkáltató ellen.

„Azt ajánlotta az igazgatóm, hogy mondjak fel”

- a munkaviszony megszüntetése -

Amint a következő példák is mutatják, tipikus jogsértések a munkaviszony megszüntetésekor:

- felmentési idő ledolgoztatása,
- megfelelő indokolás (okszerű és valós okokra hivatkozás) elmaradása,
- felmondás közlése szóban,
- közös megegyezés kikényszerítése,
- felmondási tilalom alatti rendes felmondás,
- juttatások (munkabér, végkielégítés, szabadságmegváltás) kifizetésének elmaradása vagy késedelme,
- igazolások kiadásával való késlekedés.

Tisztelt Ügyvédnő!

2006 júniusától dolgoztam kereskedelemben mint eladó. December 30-án, mikor bementem, pakolták a boltot, se felmondólevelet nem kaptam, de meg szóban (akár telefonon) sem közölték velem, hogy felmondanak. 2 hét elteltével kaptam egy telefont, hogy menjek be aláírni a papírokat, felmondólevél meg ekkor sem volt, csak a fizetési elszámolások ill. a tb kiskönyvem kaptam meg. Úgy tudom, a felmondást előre kell jelezni 30 nappal, de minimum 15 nap. A felmondási időre nekem jár az egy havi bérem és a bent maradt szabadságaimat is ki kellene fizetniük, Ez mind a mai napig nem történt meg, Mit tehetek? Próbáljak meg beszélni velük újra vagy kérjek jogi segítséget?

R.

A munkaviszony megszüntetésének jogszerűtlensége ellen a közléstől számított 30 napon belül pert lehet indítani. Előtte természetesen meg lehet próbálni egyezsége jutni a munkáltatóval.

Ha a munkáltató rendes felmondással szüntetni meg a munkaviszonyt, azt meg kell indokolnia. Az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie, és csak a munkavállaló munkavégzésével, munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

Kevesen tudják a felmondással kapcsolatban, hogy – ha annak indoka a munkavállaló képessége vagy magatartása – lehetőséget kell adni arra, hogy a dolgozó védekezhessen a kifogások ellen. Tipikus felmondási indok az átszervezés, mint a munkáltató működésével összefüggő ok. Ez akkor jogszerű, ha munkaköröket összevontak, megváltoztatták a munkaköri feladatmegosztást, vagy a szervezeti felépítést. Ha csak átnevezik a munkakört, de az elvégzendő feladat ugyanaz marad, átszervezésre hivatkozni jogellenes.

A munkáltató felmondásakor jár végkielégítés és felmondási idő, amelynek felében a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól. A felmondás csak írásban érvényes.

Tisztelt Ügyvédnő!

A segítségét szeretném kérni a következő probléma megoldásához: 4 éve dolgozom munkahelyemen, ahol ez év augusztus 10.-én vezetőség váltás történt (jogutódlással, folyamatos munkaviszonnyal). Az új üzemeltető, mivel tart a végkielégítés kifizetésétől, mondvacsinált indokkal, rendkívüli felmondással elbocsátott, amit természetesen nem írtam alá, mivel az egész hazugságra épül. Ezt okt.3-i dátummal tette, amikortól is táppénzen vagyok. Kérdésem a következő: Táppénz alatt elküldhet-e rendkívüli felmondással, és köteles vagyok-e elfogadni magát az indoklást? Hová fordulhatok jogorvoslatért az ügyben? Válaszát előre köszönöm!

Tisztelettel: M. M.

A táppénz sem véd meg a rendkívüli felmondástól, mint ahogy az sem, ha a munkavállaló nem írja alá az írásban közölt felmondást. Az indokokat viszont nem kell elfogadni, 30 napon belül bírósághoz lehet fordulni.

Tisztelt Ügyvédnő:

Tegnap beadtam a rendkívüli felmondásomat, mivel közös megegyezéssel nem sikerült elválnunk, ragaszkodtak a 30 naphoz, én viszont max. 1 hetet szántam az átadásokra. A fő ok az volt, hogy tartósan nem fizetik a kötelező mny.pénztári járulékaimat, most éppen 11 havi járulék hiányzik.

Kérdéseim:

1, Megáll-e az indoklásom a Mt. 96§ 1.bek a) pontja szerint? (hanyagság, pénz visszatartás, sztem szándékosan.)

2, A felmondásom papírját átvették, de nem írták alá.

Délután már nem ismerték el az átvételt. Még aznap postáztam tértivel egy másik kinyomtatott példányt. Így is érvényes?

Nagyon várom a választ (korábban már írtam Önnek).

Köszönettel A.

Hogy megáll-e az indoklás, a bíróság dönti el, ha a munkáltató pert indít. A levél alapján valószínűleg megáll. A felmondás pedig akkor is hatályos, ha megtagadják az átvételt.

A tapasztalatok szerint a rendkívüli felmondás is egyre gyakoribb formája a munkaviszony megszüntetésének. A munkáltató legtöbbször mondvacsinált indokkal alkalmazza a felmondást, amit csak több éves pereskedés után nyilvánítanak jogellenessé, ha a munkavállaló munkaügyi pert indít. Fontos tudni, hogy a rendkívüli felmondásnak szigorú feltételei vannak. Csak akkor lehet vele élni, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét, szándékos vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben

megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fennállását lehetetlenné teszi. A munkavállaló részéről ilyen kötelezettségszegés lehet a többszöri igazolatlan hiányzás, bűncselekmény elkövetése a munkáltató ellen, szándékos károkozás a munkáltatóval szemben, nagy nyilvánosság előtt tett, a munkáltatót sértő kijelentések. A munkáltató is kötelezettségszegést követ el, ha például szándékosan nem fizeti ki a béreket, vagy azzal rendszeresen késlekedik, vagy ha nem jelenti be a munkavállalót.

Jogsértő a rendkívüli felmondás, ha a határidőkre vonatkozó rendelkezéseket nem tartják be: rendkívüli felmondás csak a kötelezettségszegésről való tudomásszerzést követő 15 napon belül, de legfeljebb a kötelezettségszegéstől számított egy éven belül adható.

Ha a felmondás közlését a másik fél megakadályozza, nem veszi át, attól a felmondás még jogszerű lesz.

Tisztelt Cím!

Sürgős segítségét kérném.

2002-ben munkaszerződést kötöttem egy vállalkozóval. 2003-ban kft-ét alakított. A régi munkaszerződést közös megegyezéssel megszüntette, de új munkaszerződéssel továbbra is alkalmazott ugyanabban a munkakörben a kft-nél. A mai napig itt dolgozom, illetve dolgoznék, ha engednének. 2007.08.31-én felhívott telefonon a telephely garázmestere és közölte velem (és még rajtam kívül 10 emberrel), hogy kevés a munka, egyelőre maradjunk otthon, a TB.-től mindenkit kijelentenek, de lesznek elküldések is. A velünk párhuzamosan működő kft az elküldött dolgozóknak postai úton küldte ki a közös megegyezéssel felmondást (a munkavállaló aláírása mezőbe beírták postázva).

Kérdéseim:

1. Jogutódlásnak minősül-e, hogy a vállalkozás kft-évé alakult át?(telephely, postacím ugyanaz maradt csak a név változott)?

2. Felmondhat-e közös megegyezéssel a munkáltató a munkavállaló aláírása nélkül?(postázva)

Válaszát előre is köszönöm.

Tisztelettel: oem

Ha ugyanazon a munkahelyen ugyanazt a munkát végzi, ugyanannál a tulajdonosnál, valószínűleg jogutódlás történt. „Közös megegyezéssel” megszüntetni a munkaviszonyt nem lehetséges postai úton, a munkáltató által egyoldalúan, a munkavállaló beleegyezése nélkül.

Tisztelt Ügyvédnő!

Az alábbi ügyben szeretnék kérdést intézni Önhöz. A tegnapi nap folyamán elbocsátottak a munkahelyemről. Az eljárás a következő képen zajlott. Az igazgató behívott a szobájába, ahol egy ügyvéd társaságában várakozott. Elém raktak 2 papírt, az egyiket felmondanak, a másikon közös megegyezéssel megszűnik a munkaviszonyom. Az mondták, addig nem hagyhatom el a szobát, amíg nem döntök, ha közös megegyezéssel távozom, kapok plusz egy havi munkabért, ha felmondanak, csak

az egy hónap felmondási időre szólót. Az indoklás szerint megszűnik az a pozíció, amiben dolgozom. Ezzel szemben este már olyan híreket hallottam, hogy felvesznek helyemre egy másik alkalmazottat.

Sajnos ijedségemben és a plusz egy havi juttatás reményében aláírtam a közös megegyezési papírt. Kilenc év után, tegnap így kellett távoznom. Ráadásul 5 perc alatt kellett elhagynom az épületet, se a számítógéphemhez, se a személyes dolgaimhoz nem férhettem hozzá. Természetesen azzal nyugtattak, ha nem így teszek, nem kapok semmit és így is, úgy is kirúgnak. A holmimért bemehetek holnap, a személyes adataimat kiírják cd-re.

Ön szerint helyesen zajlott ez az eljárás, van lehetőségem jogorvoslatra, még akkor is, ha aláírtam a közös megegyezési papírt?

Köszönettel: D. Ü.

Az eljárás nem helyes, de a levélíró aláírta a közös megegyezést, így nem tehet sokat ez ellen, kivéve, ha bizonyítja, hogy jogellenes fenyegetéssel vették rá, vagy megtévesztették.

Tisztelt Ügyvédnő!

Ismét Önhöz fordulok tanácsért. Pár héttel ezelőtt írtam Önnek, mert akkor azt ajánlotta az igazgatóm, hogy mondjak fel, és menjek el a cégtől. Kirúgni nem tud, mert nincs indoka, de szeretné, ha elmennék (hogy pontosan miért, azt sajnos nem sikerült megtudnom). Nem akartam lemondani az állásomról, ezért nem fogadtam el az ajánlatát, hogy 2 havi fizetést adna, ha közös megegyezéssel megszakítjuk a munkaviszonyomat (kb. 2 éve dolgozom a cégnél). Naívvul azt gondoltam, hogy ha lelkiismeretesen végzem a munkámat, amit egyébként nagyon szeretek, nem lehet gond. De már másnap kaptam egy írásbeli figyelmeztetést: apró hibába (szerintem apróba, szerintük óriásiba) belekötöttek. Tisztában voltam vele, hogy mire megy ki a „játék”, már máskor is megtörtént a cégnél, hogy ha valakit „el akartak távolítani”, pár nap alatt az illető kapott 2 írásbeli figyelmeztetést a munkájára vonatkozóan, így gyorsan és főleg olcsón megszabadultak tőle. Ezt nem akartam, így még az 1. írásbeli figyelmeztetésem estéjén felhívtam az igazgatót, és elfogadtam a megalázó ajánlatukat.

A következő naptól már nem is „kellett” munkába mennem. A szerződéssel azonnali hatállyal megszűnt a munkaviszonyom.

Tényleg lehetséges ez? Ennyire egyszerű lenne egy „feleslegessé vált” dolgozótól megszabadulni? Egy kis ijesztgetés, egy kis nyomásgyakorlás, és kész?

A munkáltatóm tényleg jogszerűen járt el? Még csak felmondási időre, esetleg szabadságmegváltásra sincs jogom? Válaszát előre is köszönöm.

Üdvözlettel: A. L.

Sajnos ennyire egyszerű megszabadulni a dolgozóktól. Meg lehet támadni ugyan a bíróságon a munkaviszony megszüntetését, de nagyon kicsi az esélye, hogy a bíróság jogszerűtlennek ítéli, hisz a levélíró aláírta a közös megegyezést.

A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése sem történik mindig jogszerűen. Ahogy az elnevezés is mutatja, itt – elvileg – a munkavállaló és a munkáltató akarategyezéséről van szó, olyan kétoldalú megállapodásról, amelynek aláírására a munkavállaló nem kötelezhető. Természetesen, maga a gondolat, hogy a munkaviszonyt ilyen formában szüntessék meg, valamelyik féltől ered, de ez önmagában nem zárja ki az akarategyezést. A munkáltatói gyakorlat azonban nem mondható korrektnek. Bevett módszer, hogy a munkavállalónak gondolkodási időt nem hagyva kell aláírnia az előkészített dokumentumot, és az sem ritka, hogy alternatívaként felmutatják a munkavállalói rendes felmondást (melyet csak alá kell írnia) vagy a szintén előre megírt rendkívüli felmondást. Mint ahogy egyik levélírónk is panaszolta: a munkavállalóknak a közös megegyezést postán juttatták el, az akarategyezésről tehát szó sem lehetett.

Ha a munkavállaló nem írja alá, nem nehéz erre ösztönözni: ahogy egyik jogesetünk is mutatja, rögtön találnak kifogást a munkavégzésében, amit írásbeli figyelmeztetéssel „jutalmaznak”, ezt követi a másik, a harmadiknál pedig a felmondás – hacsak az első után a dolgozó nem gondolja meg magát. Hogy mit lehet tenni ez ellen? Először is gondolkodási időt kérni, megmutatni egy jogásznak, vagy akár jogi képviselővel menni a következő megbeszélésre. Bármikor meg lehet hatalmazni a szakszervezetet is a képviselőre, olykor pusztán a szakszervezet tisztségviselőjének jelenléte elegendő ahhoz, hogy a munkáltató visszakozzon. A munkavállaló nem köteles aláírni a megegyezést! Vagy legalábbis nem azonnal, azt ugyanis tudni kell, hogy – hacsak nem egyeznek meg másképp – nincs felmondási idő, végkielégítés, a munkaviszony akár azonnali hatállyal megszüntethető. Az aláírás után viszont elég nehéz, vagy szinte lehetetlen bizonyítani, hogy a munkavállalót megfélemlítették, megfenyegették vagy kényszerítették. Persze, ha a közös megegyezés a munkavállalónak is előnyös és abban érdekelt, mert új munkája van, vagy több végkielégítést kap, nem feltétlenül kell haboznia. A közös megegyezést javasolhatja a munkavállaló is, de a leírtak a másik félre is vonatkoznak, tehát a munkáltató sem köteles engedni a dolgozónak.

Tisztelt Ügyvédnő!

A segítségét szeretném kérni egy felmondási ügygel kapcsolatban.

A munkaviszonyom megszűnt 2006 június 25-én, de csak most jutott tudomásomra, hogy a nyugdíj előtti felmondásnál plusz 3 hónap végkielégítés járna, amit a volt munkáltatóm nem fizetett ki.

Egyébként ugyanezzel a problémával a volt munkáltatómnál nem egyedül én küzdök.

Van, eset, hogy kifizetik rendesen, van, hogy nem.

A kérdésem az lenne, hogy ennyi idő után jogosan követelhetem-e az elmaradt járandóságot?

Tisztelettel várom mielőbbi válaszát

Köszönettel: F. V.-né

A hároméves elévülési időn belül bármikor lehet követelni a jogszerűtlen módon ki nem fizetett végkielégítést.

Tiszteltek,

Egy problémával szembesültem, és nem tudom, hogy van-e esélyem jogi keresetre ezzel kapcsolatosan.

Az utolsó munkáltatóm az összes papíromat (TB könyv, munkakönyv, összes adókimutatás, előző munkáltatóim papírjai - több mint 10 év anyaga, dokumentációja) elveszítette- állítólag költözés közben. Ilyen esetben fogalmam sincs mi a teendő. Mit tanácsol?

Várom mielőbbi jelentkezését, üdvözlettel E. B.

A munkáltató köteles az iratokat a munkaviszony megszűnésekor kiadni, ha pedig elveszti, pótolni azokat. A levélíró a munkaügyi bírósághoz fordulhat.

Tisztelt LIGA!

Ezúton kérem segítségüket az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőséghez eljuttatandó bejelentés ügyében.

Korábbi munkáltatóm 2006-március 28-án állított fel a munkahelyemről, és felszólított, hogy azonnal hagyjam el a cég területét. Azóta egyoldalúan és hiányosan kiállították a kilépésemmel kapcsolatos papírjaimat 2006. március 31-i dátummal, melyeket nem írtam alá. Március havi fizetésemet, a 2005 utolsó negyedéves prémiumomat és a béren kívüli juttatásként megítélt üdülési csekket azóta visszatartják. A fizetésem utalásának feltételül egy közös megegyezéssel történő munkaviszony felbontást szabnak. A kiléptetésem annyira megviselt, hogy 2006. március 28-tól táppénzen vagyok. Mindez azért történt, mert bejelentettem, hogy saját vállalkozást alapítottam, mely vállalkozás létrehozása nem ellenkezett a munkaszerződéssel.

Várom segítségüket, válaszukat.

Köszönettel, R. D.

Az OMMF elérhetősége megtalálható a www.ommf.hu weboldalon, a sérelmet szenvedett munkavállaló akár anonimitásának megőrzésével is tehet bejelentést. A juttatások, papírok visszatartása, a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt bírósághoz lehet fordulni.

A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor), az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkavállaló munkabérét, egyéb járandóságait, és ki kell adni az előírt igazolásokat. Ha a munkaviszony azonnali hatállyal szűnik meg (például próbaidő alatt, rendkívüli felmondással, közös megegyezéssel), a kifizetésről és az igazolások kiadásáról a munkáltatónak három munkanapon belül kell gondoskodnia. Ha ezt elmulasztja, és felszólítás ellenére sem teszi meg, akár perelhető is a bíróságon.

A munkaszerződés vagy a kollektív szerződés a munkaviszony megszüntetésére vonatkozóan is tartalmazhat olyan előírásokat, amik kedvezőbbek a munkavállaló számára, mint a Munka Törvénykönyve. Meg lehet állapodni abban, hogy a felmondási időt ne kelljen ledolgozni, vagy hogy hosszabb felmondási idő, magasabb végkielégítés járjon. Sok vita

elkerülhető azzal is, ha a kollektív szerződés legalább példálózóan meghatározza azokat a magatartásokat, kötelezettségszegéseket, amik esetén rendkívüli felmondással lehet élni. Így például a többszöri igazolatlan hiányzás, az alkohol- vagy drogfogyasztás a dolgozó részéről, vagy ha jogerősen megállapítják, hogy bűncselekményt követett el a munkáltató ellen. Természetesen az a jó szabályozás, amelyik a munkáltatói kötelezettségszegéseket is megemlíti, ilyen lehet a munkabér kifizetésével való késlekedés, a munkaeszközök, védőeszközök nem biztosítása, stb.

Meghatározható a munkaviszony megszüntetésekor követendő eljárási rend is, így például, hogy miként adhatja elő a munkavállaló a védekezését, vagy hogy jogi képviselőt vehet igénybe a munkáltatóval folytatott megbeszélésen, hogy arról jegyzőkönyvet kell felvenni stb.

Mivel ezekre az esetekre a munkavállalók általában nem gondolnak a munkaszerződés megkötésekor – és többnyire nincsenek is abban a helyzetben, hogy különösebb észrevételekkel éljenek –, célszerű mindegyre a kollektív szerződésben kitérni.

„Közalkalmazotti jogviszonyban dolgozom, a munkaszerződésemet évente hosszabbítják”

- jogsértések a közszférában -

Tisztelt Cím!

A segítségüket szeretném kérni néhány kérdésben, amire nem kapok egyértelmű választ. Közalkalmazotti jogviszonyban dolgozom 2001. tavasza óta. A munkaszerződésemet évente hosszabbítják, azóta amióta ott dolgozom. Jogszerű-e ez?

Középfokú szakirányú végzettséggel rendelkezem, ill. nem szakirányú főiskolai diplomával kerültem erre a munkahelyre. A munkaviszonyom első másfél évében felső E fizetési osztályba voltam sorolva, utána pedig felső F osztályba. Melyik a rám vonatkozó fizetési osztály, és ha nem a felső F (mivel ezt mondogatják), visszaminősíthetnek-e?

A 12 órás műszakbeosztások miatt a havi óraszámom meghaladja a havi kötelező óraszámot, amit 6 havonta ki is fizetnek, de a bérlistákon nem túlóráként szerepel a többlet, hanem egyéb juttatásként. Helyes ez? Túlóra esetén nem kellene túlóra pótlékot fizetniük?

A fizetett szabadsággal kapcsolatban pedig az lenne a kérdésem, hogy a KJT-ben napokban van meghatározva az éves szabadság mennyisége, a napok számát 8 órás munkaidővel értik, vagy ennek nincs köze a napi kötelező óraszámhoz? Nálunk a szabadságot úgy számolják ki, hogy az előírt napok számát megszorozzák nyolccal, majd elosztják tizenkettővel és amennyi napot ez kiad, annyi az éves szabadságunk. Például ez az én esetemben így néz ki: 24 nap fizetett szabadság jár ebben az évben, ezt ha felszorozzák nyolccal és visszaosztják tizenkettővel, akkor 24 napból 16 nap fizetett szabadságom lesz. Helyesen adják így ki a szabadságunkat?

Az utolsó kérdésem pedig az lenne, hogy ha a munkáltatómmal történt egyeztetés után megkaptam a kért 2 nap szabadságomat, akkor ő utólag hónap végén a munkalapomon átírhatja azt a tudtom nélkül csúsztatásra?

Nagy öröm lenne számomra, ha tudnának válaszolni a kérdéseimre, mert ezek nem csak engem foglalkoztatnak, hanem minden munkatársamat akik szintén ilyen beosztásban dolgoznak. Amikor kérdést teszünk fel a munkáltatóknak ezekkel a dolgokkal kapcsolatban, sosem kapunk egyértelmű választ. Szeretnénk most már tisztán látni, akkor is, ha a feltevéseink helytelenek vagy tájékozatlanok vagyunk a közalkalmazottak törvényeiben.

Jogszerűtlen a kinevezés, a munkaidő megállapítása, az illetmény elszámolása, kifizetése, a szabadság kiadása és nyilvántartása is. Érdemes lenne szakszervezetet alakítani, és így fellépni a törvénytelen ségek ellen, valamint az OMMF-nél bejelentést tenni, és akár munkaügyi pert indítani.

Amint a fenti egyetlen levél is mutatja, a közszférában dolgozókat éppúgy érik jogsértések, mint a versenyszféra munkavállalóit. A problémák is hasonlóak: többnyire a jogviszony létesítésével, megszüntetésével, a bérezéssel, a munkaidővel kapcsolatosak.

Tisztelt Jogásznő!

Köztisztviselőként dolgozom. Kinevezéssel vettek fel egy kolleganő táppénzének idejére. Az ügyintéző időközben elhunyt, én azóta is tovább dolgoztam. Miután nem kaptam fizetést, felhívtam az illetékes MÁK-t, ahol közölték velem, hogy 2006. 12.31-ével megszűnt a munkaviszonyom. Erről én nem tudtam, januárban dolgoztam, semmilyen jogviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatot nem írtam alá. Táppénzen is voltam január hónapban, a táppénzes papírjaimat leadtam munkahelyemen, melyet el is fogadtak. Mi a teendőm, kihez fordulhatok!

Tisztelettel: A. B.

Munkaügyi bírósághoz kell fordulni, és kérni annak megállapítását, hogy a jogviszony fennállt.

A jogviszony létrejöttét érintő problémák közül ki kell emelni a kinevezés idejével kapcsolatos törvénysértéseket. A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony keletkezése is szigorúbb feltételekhez kötött, mint a munkaviszonyé. Míg utóbbinál a felek közti alku tárgya lehet, hogy határozott vagy határozatlan időre jön létre a jogviszony, a közszférában főszabály szerint a kinevezés határozatlan idejű. Határozott idejű kinevezés csak helyettesítés vagy meghatározott feladat elvégzése céljából adható. Ez alól van néhány kivétel, így például oktatási, művészeti intézmények egyes alkalmazottai csak határozott idejű kinevezéssel foglalkoztathatók, vagy a határozott idő öt évnél hosszabb is lehet. Ehhez képest igen gyakori ennek a szabálynak a megsértése. A határozott idejű jogviszonyt nem helyettesítésre vagy meghatározott feladat ellátására kötik, vagy indokolatlanul meghosszabbítják, esetleg újabb határozott idejű kinevezést adnak. Főként pedagógusokat foglalkoztatnak jogellenesen úgy, hogy kinevezésük a tanév elejétől a tanév végéig szól, a nyári szünetben pedig nincs jogviszonyuk.

Segítségre van szükségem, remélem, felvilágosítással tudnak szolgálni! Egy összevont intézményben dolgozom (óvoda, ált. iskola, alapfokú műv. intézmény, gyógypedagógiai tagozat, szakképző intézet), a zeneiskolai tagozaton tanítok 15 éve. Középfokú végzettségem van erre a területre, ami most már kevés lesz. Az igazgatóm 6 évvel ezelőtt három éves iskolába küldött, ahol felsőfokú oktatói végzettséget szereztem – kézműves szakon. Azt mondta, ezt tudja használni az iskolában. Mire végeztem, már nem tudta használni. Azt mondta, hogy pedagógus diplomát KELL szereznem, azzal tud tovább foglalkoztatni. Most első éves vagyok a pedagógiai főiskolán, abban reménykedve, hogy taníthatok alsó tagozaton. Már most körvonalazódik, hogy nem így lesz. 13 éve kinevezéssel tanítok, alapfokú művészetoktatás a feladatomban. Besorolásom a felsőfokú oktatói végzettség miatt D-ről E-re változott, tehát soha nem voltam ped. végzettségűekhez besorolva. Most azt mondja az igazgatóm, hogy ha nem végzem el a zeneművészeti egyetemem, akkor végkielégítés nélkül az utcára kerülök, mert a kinevezésem tulajdonképpen 8 éve érvénytelen. Azt nem ígérheti, hogy alsó tagozaton beleférek a létszámba. (Zeneművészetin nincs levelező képzés zongora szakon.) Tanulmányaimhoz most sem ad segítséget, még a vizsgákra is anyanapot vettem ki, ami jár a két gyerekem után.

Kérdésem az, hogy tényleg kitehet az utcára egyik napról a másikra, minden nélkül? Eddig miért foglalkoztathatott kinevezéssel? Nagyon várom a válaszukat, bármi legyen is az.

Zs. L.

Sajnos, ha jogellenes volt a kinevezés is, és nem lehet orvosolni, meg kell szüntetni a jogviszonyt. De úgy kell kezelni, mintha érvényes lett volna, és felmentéssel szűnt volna meg, így jár a végkielégítés.

Szintén a jogviszony létesítésekor jelent problémát, ha a megfelelő végzettség nélkül nevezik ki a közalkalmazottat. Egyes esetekben jogszabály tesz kivételt, de ha nincs ilyen mentőszabály, a kinevezés jogellenes, a jogviszonyt meg kell szüntetnie a munkáltatónak. A jogok és kötelezettségek szempontjából viszont úgy kell tekinteni, mintha érvényes lett volna a kinevezés, így a közalkalmazottnak jár szabadság, tizenharmadik havi juttatás, végkielégítés.

Adódnak félreértések a besorolással kapcsolatban is. Hiába van ugyanis magasabb képzettsége a közalkalmazottnak, legfeljebb a munkaköre ellátásához előírt legmagasabb végzettség alapján sorolhatják be. Így fordulhat elő, hogy a diplomával rendelkező közalkalmazott csak „D” fizetési osztályba kerül, mert olyan munkakört tölt be, amihez érettségi szükséges.

Tisztelt Jogásznő!

Az alábbi munkajogi kérdésben kérném szíves segítségét.

Immár csaknem 3 éve dolgozom egy közigazgatási szervnél köztisztviselőként, határozott idejű szerződésekkel. Az első köztisztviselői kinevezésemben még szerepelt a gyesen lévő kolléga helyettesítése, viszont a további kinevezéseimben ilyen kitétel már nincs (egyáltalán semmi kitétel nincs benne, sem helyettesítés, sem pedig meghatározott feladat elvégzése). A véleményem szerint törvénysértő kinevezéseket munkáltatóm 2004. decemberében azzal tetézte, hogy a kinevezést nem 2005. január 1-től kötötte, hanem 2005. január 3-tól. Az intézkedés háttérében (a cégnél minden érintett által tudottan) a Ktv. azon módosítása lapult meg, miszerint aki január 1-jén nincs állományban, annak nem jár az egy havi különjuttatás.

Gondolhatom, hogy ezzel a jogos érdekeimet sértették, még annak tükrében is, hogy az AB. ezt a törvényi szövegezést megsemmisítette és, ha erkölcsileg nem is, de anyagilag kárpótolt?

Segítségét előre is köszönöm.

Tisztelettel: B. K.

Jogsértők a kinevezések, emiatt munkaügyi bírósághoz lehet fordulni.

Tisztelt Cím!

Munkaügyi problémám megoldásában fordultam Önhöz, és ezúton kérném a segítségét.

Közel 6 éve dolgozom a szociális szférában közalkalmazottként ugyanannál az intézménynél. Úgy tervezem, hogy a közeljövőben beadom a felmondásom, de előtte szeretnék "tisztán látni" az alábbi kérdésekben (Sajnos cégünknel bevett szokás, hogy az információkat visszatartják, nem tájékoztatnak, vagy ha mégis, akkor nem pontosan):

Múlt évben pár hónapra megvonták az étkezési hozzájárulás (jegyek) kiadását, mivel a normatív támogatást – jogosan! – csak késve kapták meg. Az így keletkezett hiányt a dolgozókkal fizettették meg. Mikor a pénz mégis megérkezett, az elvonást nem adták vissza.

Mit tehetek Ön szerint ennek az eljárásnak a megváltoztatására?

Válaszát és segítségét előre is köszönöm.

Üdvözlettel

Ebben az esetben a szakszervezetnek kellene fellépnie, és kollektív szerződésben rögzíteni, hogy milyen természetbeni juttatások járnak.

A juttatásokkal kapcsolatban szót érdemel a 13. havi illetmény. A szabályozás az elmúlt években már-már követhetetlenül változott, 2005-ben például január 16-án az kapta meg az akkor nulladik havinak nevezett juttatást, aki január 1-jén jogviszonyban állt. Ezt használta ki az egyik példában szereplő munkáltató is, aki a köztisztviselő egyébként is jogellenes, határozott idejű kinevezését január 3-án hosszabbította meg, így fosztva meg őt a pluszjuttatástól. A törvény kógens (eltérést nem engedő) rendelkezése szerint a 13. havi juttatás kifizetéséről január 16-án kellett gondoskodni. Jelenleg a juttatást nem egy összegben kell kifizetni, hanem havonta az 1/12 részét, január 16-án pedig az esetleges különbözetet. Ennek ellenére az egyik legnevesebb művészeti intézmény kollektív szerződése még ma is olyan, jogellenes előírást tartalmaz, ami a munkáltatónak lehetővé tenné, hogy akár egy hónapot is késlekedjen a kifizetéssel.

Szintén a juttatásokkal kapcsolatban kell megjegyezni, hogy a béren kívüli juttatások, mint például az étkezési utalvány a közalkalmazottaknak sem jogszabály alapján járnak, hanem a kollektív szerződéstől vagy a munkáltató döntésétől függenek. Azonban, a munkáltatónak ügyelnie kell, hogy ne valósítson meg diszkriminációt a természetbeni juttatások biztosításánál sem.

Tisztelt Jogászno!

Második hete betegállományban vagyok, ezalatt tértivevényel kézhez kaptam a 22 éves közalkalmazotti jogviszonyomból történő felmentésemet 2007. február 1-vel kezdődően úgy, hogy a munkaviszonyom február 28-val megszűnik. Állítólag ezt most meg lehet tenni, ha nem tudják személyesen átvetetni. Súlyos depresszióba zuhantam, mert a betegségem előtt állandóan túlóráztam, helyettesítettem, de ezekre megbízást írásban nem kaptam, csak elvárták. Végkielégítést is csak 1 hónapot kapok, mert ezen

a munkahelyen csak 5 éve vagyok, és a többi közalkalmazotti jogviszony állítólag nem számít bele a végkielégítésbe, csak a felmentési időbe.

Mindez valóban törvényes és jogszerű?

Nagyon várom válaszát,

Üdvözlettel, V.

Nem törvényes, a táppénz alatt tilos lett volna megszüntetni a jogviszonyt. Ezt meg lehet támadni a bíróságon, és követelni lehet az elmaradt bér kifizetését is. Hogy a korábbi jogviszonyok beszámítanak-e, elegendő információ hiányában nem lehet eldönteni, de ha a felmentési időbe beszámít, akkor a végkielégítésbe is.

Problémák a jogviszony megszüntetésénél is lehetnek. A feltételek szintén szigorúbbak, a munkáltató általi egyoldalú megszüntetéshez nem elég a dolgozó magatartásában vagy a munkáltató működésében rejlő ok. Felmentéssel a jogviszony csak akkor szüntethető meg, ha megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták; ha a fenntartó döntése alapján létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani; ha a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően vagy nyugdíjasnak minősül. A közalkalmazottakra is vonatkozik a felmentési tilalom, a munkáltató intézkedése tehát azért is jogellenes, mert betegség miatti keresőképтелenség alatt a jogviszony felmentéssel nem szüntethető meg.

„10 hetes terhes vagyok, mely a munkáltatónak nagyon nem tetszik”

- a diszkrimináció -

A jogsértések kiválasztása közben számos levelet találtunk, amelyben kismamák diszkriminálását panaszolták. A közelmúltban egyik államigazgatási szerv háza tájáról érkeztek olyan hírek, hogy évekig gyakorlat volt a gyesen levő alkalmazottak vezetői megbízásának visszavonása, ami miatt az Egyenlő Bánásmód Hatóság a munkáltatót meg is bírságolta. 2007 az egyenlő esélyek éve. Ezek miatt indokolt, hogy ezeknek a jogsértéseknek önálló fejezetet szánjunk.

Tisztelt Cím!

Az én problémám nem túl bonyolult mégsem vagyok tisztában a jogaimmal. 10 hetes terhes vagyok, mely a munkáltatónak nagyon nem tetszik és emiatt megkeseríti a munkahelyemen az életemet. Mikor megtudta, hogy terhes vagyok nagyon mérges lett és felelősségre vont, azóta mindig szekál, hogy ez neki mennyi pénzébe fog kerülni. Szeretném tudni, hogy felmondhat a terhesség ideje alatt? Már most közölte velem, hogy nem mehetek el betegállományba. Lehet, hogy a nőgyógyász nem fog engedni dolgozni. Betegállomány alatt felmondhat? GYED és GYES alatt felmondhat-e? 2006.június 28-ra vagyok kiírva, és szerettem volna a szülési szabadságot június 01-től igénybe venni, de nem akar elengedni csak június 20-tól, addig dolgoznom kell. Megteheti ezt? Utolsó kérdésem pedig az, hogy megillet engem a 2006-os évi szabadság, ha GYED-re megyek júliustól? Mert ő azt mondta, hogy mivel az év második felét úgyis otthon fogom tölteni, ő nem fog szabadságot adni.

Válaszát előre is köszönöm!

A munkáltató nem tilthatja meg, hogy az alkalmazott betegállományba menjen. Terhesség, táppénz, gyes, gyed alatt nem mondhat fel, és a szülési szabadságot is a Munka törvénykönyve szerint kell kiadnia, úgy, hogy abból négy hét a szülés várható időpontja elé essen. Természetesen szabadság is jár, amit vagy az esedékesség évében ki kellett volna adnia, vagy később, a fizetés nélküli szabadság lejártakor.

A gyeset vagy gyedet igénybe vevő szülőket (a törvény szövege szerint: a munkavállalót a gyermek otthoni gondozása céljából, a gyermek három éves koráig) fizetés nélküli szabadság illeti meg. A szabadságot a munkavállaló kérelmére a munkáltató köteles kiadni. Ez idő alatt, ahogy a terhesség alatt is mindvégig, a munkavállaló felmondási tilalom alatt áll. Meg kell jegyezni, hogy a felmondási tilalom akkor is érvényesül, ha a munkavállaló gyeset kap, és amellet dolgozik. A tilalom azt jelenti, hogy munkáltatói rendes felmondással a munkaviszony nem szüntethető meg a fenti időtartam alatt. Ha ez után szüntetné meg a

munkaadó a munkaviszonyt, a felmondási idő csak a fizetés nélküli szabadság lejártát követő harminc nap elteltével kezdődhet.

Gyakorta származik félreértés a felmondási tilalom értelmezéséből. A terhesség, a betegállomány, vagy a gyermek gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság csak a munkáltatói rendes felmondásnak akadálya, minden más módon megszüntethető a munkaviszony. Így például, ha a határozott időre szóló munkaszerződésben foglalt idő a terhesség alatt jár le, a munkaviszony automatikusan megszűnik. Ha a munkáltató próbaidő alatt tudja meg, hogy a munkavállaló terhes, a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti. De szintén nem jelent tilalmat a rendkívüli felmondás vagy a közös megegyezéssel való megszüntetés alól sem.

Tudni kell, hogy a gyes/gyed alatt tetemes szabadság gyűlik össze. Jár szabadság a táppénz idejére (ha a kismama a szülést megelőzően táppénzen van), a 24 hetes szülési szabadságra, és a fizetés nélküli szabadság első évére. Ha pedig még a szülés előttről maradt szabadsága, ez is hozzáadódik. A szabadságot az akadály megszűnésétől, azaz a fizetés nélküli szabadság lejártától számított 30 napon belül ki kell adni.

Tisztelt Segítők! Párom, postai dolgozó, két évig gyesen volt. Eredeti beosztásába visszamehetett dolgozni, azonban az addig helyettesítőktől a bére lemaradt ~20ezer forinttal, amit a hivatalvezető adott a helyettesítőknak a pluszmunka miatt. Párom kérte a hivatalvezetőt, hozza az ő bérét is arra a szintre, mert magasabb beosztásban aránytalanul kevesebbet keres. A h.vezető azzal utasította el, hogy a több szolgálati idő miatt nem lehet ugyanannyi a pénzük, hogy gyes után a többiek is ugyanúgy lemaradtak. És ha úgy érzi, hogy ez nem igazságos, akkor arról nem tehet, mert semmi sem igazságos. Gyes előtt is megvolt ez a különbség, de nem ilyen erősen. Munkájukban csak az évek számában van különbség, a munka minőségében nincs. Kérdésem: megvalósulhat-e valahogy az egyenlőség? Lehet-e ilyen különbséget tenni úgy, hogy a magasabb beosztásban dolgozó hátrányban van? Vagy alapesetben: jár-e egyenlő munkáért egyenlő bér? Köszönöm! S. Sz.

A munkába álláskor a bért köteles a munkaadó megemelni, és, ahogy a levélíró is utal rá, az egyenlő munkáért jár az egyenlő bér. Ilyen esetben akár az OMMF-nél, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál kezdeményezhető eljárás, de munkaügyi pert is lehet indítani.

A személyi alapbért a munkáltató módosítani köteles, mégpedig az időközben ugyanabban a munkakörben vagy összehasonlítható munkavállalók körében végrehajtott átlagos béremelésnek megfelelően. Ha nem történt béremelés, vagy a fizetések csökkentek időközben, ez a visszatérő szülő bérét nem érinti.

Tisztelt Jogásznő!

A segítségét szeretném kérni. Lejárt a GYES-em és még ezen a napon fel is mondtak. A végkielégítést és a felmondási időt kifizették, illetve megváltották a szabadságomat is. A felmondás indoklása a következő volt:

„2000.04.30-án a két cég összevonásra került. Az ön munkaköre megszűnt. Iskolai végzettségének megfelelő munkakört felajánlani nem áll módomban.”

Én még 2000 nyarán dolgoztam a cégnél, titkárnői munkakörben így nem értem, hogy szűnhetett meg a munkaköröm. Fel mondhat-e ezzel az indokkal? A másik pedig, hogy ha az én munkaköröm megszűnt, akkor miért vettek fel 2 titkárnőt, ezen idő alatt? Várom szíves válaszát és segítségét.

Köszönettel.

A felmondást a közléstől számított 30 napon belül meg kell támadni a munkaügyi bíróságon, a levél alapján ugyanis az átszervezés nem valósult meg, az indokolás nem valós.

Tisztelt Jogásznő!

2006. október 4-én lesz a kisfiunk 2 éves. Ez év elején beirtattuk bölcsődébe és jeleztem a munkáltatónak, hogy a gyed lejárta után visszamennék dolgozni. Most, hogy bementem munkáltatói igazolást kérni a bölcsihez, a munkáltatóm közölte, hogy rosszul megy a cégnek, nincs munka, nincs pénz és maradjak gyesen. Mondtam, hogy ezt nem tudom elfogadni és kértem, hogy vegyen vissza dolgozni. Először azt mondta, hogy 4 órában esetleg tudna foglalkoztatni 1/2 12- 1/2 4-ig. Én mondtam, hogy tudomásom szerint köteles foglalkoztatni a munkaszerződése szerinti nyolc órában és amennyiben nem teszi ezt meg, úgy bepezelem a céget. Mindezek után kaptam egy szándéknyilatkozatot a munkáltató részéről.

Azt szeretném kérdezni, hogy milyen jogaim és kötelességeim vannak ebben az esetben ill. milyen joga és kötelessége van a munkáltatónak? Megteheti-e hogy nem foglalkoztat? Az eddig felhalmozódott szabadságot köteles kiadni. Mikor? Ha visszavesz dolgozni, kirúghat-e utána? Mikor? Ha megszűnt a munkaköröm, akkor mi történhet? Ha visszamegyek, akkor jár-e munkabér emelés?

Válaszát várva. Köszönettel E. S.

A munkáltató köteles visszavenni és foglalkoztatni a munkavállalót, kiadni a szabadságot, és megemelni a bért. Ha megszűnik a munkakör, felajánlhat egy másikat, vagy megszüntetheti a munkaviszonyt.

A munkaviszony természetesen a fizetés nélküli szabadság alatt is fennáll. Ha a szülő úgy dönt, visszamegy dolgozni, a munkáltató köteles alkalmazni az eredeti munkaszerződésben foglaltak szerint, ugyanabban a munkakörben.

Sajnos nagyon gyakori, hogy a kismama munkájára a gyed/gyes lejárta után már nincs szükség. Ebben az esetben is békés megoldásra kell törekedni, de ha a munkaviszony megszüntetése jogellenesnek tűnik, 30 napon belül meg kell támadni a munkaügyi bíróságon.

Tisztelt Jogsegélyszolgálat!

Gyed-ről szerettem volna visszamenni a munkahelyemre Május 14-én. A főnököm akkor azzal küldött el, hogy jelentkezsek 1 hónap múlva ismételten, akkor majd meglátja, vissza tud e venni.

Jelentkeztem, de akkor közölte velem, hogy nem tud visszavenni, beszélnie kell a német nagyfőnökkel, majd egyértelműen a tudomásomra hozta, hogy nincs már Rám szükség a cégnél. Kértem őt hogy, fizesse ki a járandóságaimat (szabadság, felmondási védelemre, felmondási időre járó fizetés és végkielégítés), de ő ez ellen tiltakozik. Nem adja oda a felmondásomat sem, mivel szerinte GYED után nekem kellene felmondanom (mellékesen megjegyezte, hogy miért nem maradok otthon gyes-en). Mindezt tetézte azzal, hogy nem fizeti ki a szabadságomat sem, mert én aláírtam egy olyan papírt, melyben nyilatkoztam arról, hogy a gyed ideje alatt fizetés nélküli szabadságon voltam.

Tudtommal ezt a nyilatkozatot mindenkivel aláíratták, aki gyed-re megy.

A kérdésem az lenne, hogy miként tudnám megkapni a munkáltatói rendes felmondásomat, meddig lehet az időt húzni a kiadásával? Milyen jogok illetnek meg engem ebben az esetben, illetve mi az, ami ilyenkor jár nekem?

Köszönettel várom válaszát: M. L.

A felmondásra nem lehet kényszeríteni a munkaadót sem, de ha nem szünteti meg a munkaviszonyt, és munkát, fizetést sem ad, a munkavállaló akár rendkívüli felmondást is nyújthat be, ekkor is jár végkielégítés, és a felmondási időre járó bér. A szabadságot pedig ki kell adni, vagy a munkaviszony megszüntetésekor kifizetni.

A példákból kitűnik a munkáltatónak az az érvelése, hogy bár ő az, aki nem „tudja” vagy nem akarja a visszatérő munkavállalót alkalmazni, a munkaviszony megszüntetését a munkavállalónak kell kezdeményeznie. A munkaviszony megszüntetését természetesen annak kell kezdeményeznie, akinek ez érdekében és szándékában áll. Nem kényszeríthető a munkavállaló sem rendes felmondásra, sem a közös megegyezés aláírására. A munkáltató pedig kizárólag akkor élhet a rendes felmondás eszközével, ha annak feltételei fennállnak, azaz a munkavállaló munkavégzése, magatartása, vagy a munkáltató működésével összefüggő okok indokolják. Utóbbinak jogszerűsége megkérdőjeleződik, amikor a kismama munkakörét mással töltik be, vagy az egyébként épp megüresedett munkakörébe nem a gyesről visszatérő szülőt alkalmazzák, hanem megpályáztatják az állást a többi munkavállaló körében.

Ha valóban megszűnt a munkakör, amiben a szülőt foglalkoztatták, de van lehetőség másik munkakör felajánlására, és azt a munkavállaló nem fogadja el, ebben az esetben sem kötelezhetik arra, hogy szüntesse meg munkaviszonyát (a bírói gyakorlat szerint viszont, ha nem fogadja el, munkavégzés hiányában munkabérre sem jogosult). Ha a felajánlott munkakört elfogadja, a munkaszerződést módosítani kell.

Gyakran előforduló magatartás a munkáltató részéről, hogy a nővel határozott idejű szerződést kötnek, hogy így kerüljék el a későbbi terhességgel, anyasággal kapcsolatos „nehézségeket”. Ez akkor minősíthető jogellenesnek, ha a határozott időtartamú munkaviszony lejártá után ismételten határozott idejű szerződést kötnek, vagy a munkaviszonyt meghosszabbítják, úgy, hogy ahhoz nem fűződik munkáltatói jogos érdek, és a megállapodás megkötése a munkavállaló jogos érdekének csorbítására irányul.

Ha a gyermek ápolása miatt fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére létesül határozott idejű munkaviszony, az a szülő nő (a helyettesített dolgozó) munkába állásakor szűnik meg.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés anyasága, apasága vagy terhessége miatt. Ha ezt az előírást megsértik, nem csak a munkaügyi bírósághoz, hanem az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is lehet fordulni. A diszkriminációs ügyekben a munkavállalónak csak azt kell bizonyítania, hogy van olyan tulajdonsága, ami miatt diszkriminálhatták, illetve, hogy valamiféle hátrány érte. Ez után megfordul a bizonyítási teher, azaz a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, annak megfelelően járt el.

A legalább 50 főt foglalkoztató állami tulajdonú munkáltatóknál vagy költségvetési szerveknél a szakszervezetnek és a munkáltatónak esélyegyenlőségi tervet kell elfogadnia. A legalább két gyermekét nevelő, vagy egy gyermekét egyedül nevelő szülő hátrányos helyzetűnek minősül, esélyegyenlőségük biztosítására különös gondot kell fordítani. Az esélyegyenlőségi terv, a kollektív szerződés, de akár a munkáltató más szabályzata is rendelkezhet úgy, hogy a kisgyermekes szülők pozitív megkülönböztetésben részesülnek. Így például már az álláshoz jutásban, vagy a munkaviszony megszüntetésénél, a munkarend meghatározásánál.

Bevett gyakorlat, hogy a munkáltatók az állásinterjún is megsértik az egyenlő bánásmód követelményét, illetve személyiségi jogokat sértő kérdéseket tesznek fel. A diszkrimináció már a munkaviszony létesítésekor tilos, a nő alkalmazása terhessége miatt nem tagadható meg. Az állásinterjún csak olyan kérdés tehető fel, ami a munkaviszony létesítéséhez feltétlenül szükséges. Nem lehet megkérdezni, vannak-e a nőnek gyermekvállalási szándékai, elvileg még azt sem szabadna megkérdezni, van-e gyermeke.

Az állapotos nők fokozott védelemben részesülnek, bizonyos munkakörökben, veszélyes munkakörülmények közt foglalkoztatásuk tilos. Ilyen esetben magától értetődik, hogy a terhes nő köteles a terhességét bejelenteni.

A nők munkahelyi védelme kitüntetett szerepet kell, hogy kapjon a szakszervezetek programjában is. Törekedni kell arra, hogy a nemek közti diszkrimináció sem a munkavállaláskor, sem a munka díjazásánál ne következhesen be, a kisgyermekes anyák esélyegyenlőségét pedig különösen biztosítani kell.

„A kft tulajdonosa a dolgozókkal fizetteti ki a büntetést”

- egyéb jogsértések -

Az alábbiakban következzenek azok a panaszok, amelyek miatt ritkábban fordulnak hozzánk, de tartalmuk miatt mégis említést érdemelnek.

Tisztelt Jogásznő!

Azért írom levelem, mert munkahely változtatás előtt állok. Munkaadómnak beadtam a felmondásomat és felmondási időmet töltöm.

Ennek kapcsán jutott eszébe munkaadómnak, hogy a rám bízott rádiótelefon díját 3 évre visszamenőleg be akarja hajtani rajtam. Semmiféle írásbeli megállapodás nem volt köztünk, csak szóbeli megállapodás, ami a részletes számla díjára és a magánbeszélgetések díjára vonatkozott. Mivel látta, hogy ez nem jelentős összeg, nem tartott igényt a megfizetésére, havi rendszerességgel nem vonta le a béremből. Tulajdonképpen még egyszer sem vonta le munkabéremből. Ennek összege kb. 2000-3000 Ft-ig terjedt havonta. Most viszont igényt tartana visszamenőleg az összes díjra. Ezzel kapcsolatban az a kérdésem, hogy jogos-e a követelése 3 évre visszamenőleg, illetve ha igen, mennyi időre és milyen mértékben.

Tisztelettel: Cs. T.

A követelést nem tartjuk jogosnak. A munkavégzés eszközeit a munkáltató biztosítani köteles, a munkaviszony megszűnésével el kell számolni, a kapott eszközöket vissza kell szolgáltatni. Mindennapos viszont, hogy a munkavállaló nem csak munkavégzésre, hanem személyes ügyeire is használja az eszközöket, így a számítógépet, az internetet, a cégautót vagy a telefont. Célszerű megállapodásban, kollektív szerződésben rendezni ezek sorsát, és legfőképpen a költségviselést. Ha születik ilyen megállapodás, a dolgozó is tisztában van vele, milyen feltételekkel használhatja az eszközöket, ingyen használja a telefont, vagy annak egy részét ki kell fizetnie, esetleg részletes számla alapján állapítják meg a fizetendő összeget. Nem lehet jogszerű megoldás, ha a munkaadó évekre visszamenőleg követeli a telefondíjat, úgy, hogy előzőleg nem tájékoztatta a dolgozót a telefonhasználat következményeiről, a költségek megoszlásáról.

Tisztelt Jogásznő!

Napi több mint négy órában számítógép előtt dolgozom. Tudomásom szerint a cégemnek biztosítani kell szemüveget (árának egy részét) a munkavégzéshez, ha azt szemorvos megállapítja. A cég azt állítja, hogy ez csak adható. Igaz ez? Mekkora költségtérítés méltányos?

Tisztelettel: Á. K.

Nem igaz, a szemüveg nem csak adható, hanem jogszabályi kötelezettsége a munkáltatónak, hogy szemüveget biztosítson. Az előírások szerint a képernyő előtti munkavégzést a munkáltatónak úgy kell megszerveznie, hogy a folyamatos képernyő előtti munkavégzést óránként legalább tízperces szünetek szakítsák meg. A képernyő előtti

tényleges munkavégzés összes ideje a napi hat órát nem haladhatja meg. Szintén kötelessége a munkaadónak, hogy szem- és látásvizsgálatra küldje a dolgozót, először a foglalkoztatás megkezdése előtt, majd kétévenként. Ha a szemészeti szakvizsgálat megállapítja, hogy indokolt a dolgozónak szemüveget viselnie a monitor előtti munkához, vagy az egyébként használt szemüveget vagy kontaktlencsét a képernyő előtti munkavégzéshez nem tartja megfelelőnek, a munkáltató köteles szemüveget biztosítani. Ennek költségei őt terhelik, azt nem háríthatja át a munkavállalóra. Ha ezeket a szabályokat nem tartják be, az OMMF-nél tehető bejelentés.

Tisztelt Szakszervezet!

A problémám a következő:

Édesanyám egy főzőkonyhán dolgozik szakácsnőként. A főzőkonyha egy kft. tulajdona. A konyhán nemrégiben ellenőrzést hajtott végre az ÁNTSZ és két lejárt szavatosságú fűszer miatt 100.000.-FT bírságot szabott ki a kft-nek. A kft tulajdonosa az ott dolgozó dolgozókkal fizetteti ki a büntetést, mondván nekik kellett volna figyelni a dátumokat. A kft. saját raktárral rendelkezik, és onnan raktári kiadás útján jut a fűszer a konyhákra.(tehát szerintem a felelős a raktáros) Kérdésem mennyire jogos, hogy a vétlen dolgozók (ebbe beletartozik az utolsó konyhalány is) fizessék ki, azaz vonják le a fizetésükből a büntetést?

Előre is köszönöm válaszukat. M.

A munkabérből való pénzbüntetés levonása, és a kártérítésre vonatkozó előírások megsértése is jogellenes.

A munkavállaló csak a kötelezettségei vétkes megszegésével okozott kárért felel. Gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százalékát nem haladhatja meg, ezt legfeljebb kollektív szerződés vagy munkaszerződés szabályozhatja eltérően, de ekkor is legfeljebb hathavi átlagkereset lehet a kártérítés mértéke. Szándékos károkozás esetén a munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni.

A leggyakoribb jogsértések, hogy közvetlenül fizettetik meg a kártérítést, vagy a fenti összegnél nagyobb mértékű kártérítés megfizetésére kötelezik a dolgozót, illetve a kártérítés összegét előzetes eljárás és határozat nélkül levonják a munkabérből. A munkáltató kárigényét a munkavállalóval szemben elsősorban a bíróság előtt érvényesítheti. Közvetlen kártérítésre csak akkor kötelezheti a dolgozót, ha van kollektív szerződés, és abban meghatározták a kártérítés kiszabására vonatkozó eljárási rendet, valamint azt az értéket, amely erejéig a munkáltató közvetlenül érvényesítheti kárigényét.

A kártérítés mellett megemlítenénk az egyéb hátrányos jogkövetkezményeket, amik alkalmazhatók a munkavállaló vétkes (gondatlan vagy szándékos) kötelezettségszegése esetén. A fegyelmi felelősséget a Munka Törvénykönyve nem szabályozza, mindössze a rendkívüli felmondás jogát biztosítja a munkáltatónak, ha a munkavállaló a legsúlyosabb kötelezettségszegés(eke)t követné el. Hogy melyek azok a magatartások, amikhez fűződhetnek még hátrányos jogkövetkezmények, és milyen jogkövetkezmények lehetnek ezek, kollektív szerződésnek kell meghatározni. Ezen kívül meg kell határozni azt is, milyen eljárási szabályokat kell betartani a szankciók kiszabásához. Ami bizonyos: ha a

munkáltatónál nincs kollektív szerződés, a figyelmeztetésen és a felmondáson kívül semmilyen hátrányos jogkövetkezményt nem szabhat ki kötelezettségszegés esetén. Fontos, hogy pénzbírság még ekkor sem szabható ki, és nem sérülhetnek a munkavállaló személyiségi jogai vagy emberi méltósága.

Tisztelt Cím!

A munkahelyünk külső céget bízott meg az ellenőrzésünkkel. Az ellenőrök nem fedik fel kilétüket, nem mutatnak igazolványt, és e-mail-ben értesítik munkaadónkat esetleges negatív észrevételeikről melyek ellen a munkavállalók nem élhetnek panasszal. Kérem önt, tájékoztasson, hogy ez az eljárás jogszerű és nem sérti-e a munkavállalók jogait? Ha egy Apeh ellenőr ellenőrzést tart és büntetést ró ki, azt az igazolványa felmutatása után teszi meg. Itt a munkavállalók csak egy későbbi időpontban egy e-mail-ben értesülhetnek vétségükről (már ha volt ilyen).

A személyiségi jogok megsértését nem csak a hátrányos jogkövetkezmények kiszabásánál kell elkerülni, hanem a munkaviszony fennállása alatt mindvégig szem előtt kell tartani. Személyiségi jogokat sérthet például az ellenőrök alkalmazása, illetve a munkahely bekamerázása. Utóbbi csak akkor lehet jogszerű, ha előzetesen a munkavállaló hozzájárul.

Tisztelt Cím,

pályázatom elbírálása során részt vettem egy pszichológiai alkalmassági teszten. A következőket furcsállottam és kérem tanácsát:

Az interjú végén megkértem a pszichológust, az értékelést, amit a munkaadónak elküld mutassa meg nekem. Mire azt a választ kaptam, ez nem adhatja ki nekem, csak a munkaadónak. Ez meglep.

Valóban nincs jogom megtudni, hogy mit ír rólam a pszichológus a munkaadónak, hogy én egyetértek-e ezzel?

Emellett semmiféle nyilatkozatot nem írtam alá és nem kaptam arról, hogy az eredményem bizalmasan lesznek kezelve. Azaz ha egy másik cég ugyanezt a pszichológust megkeresi, ő azonnal kiadhatja az eredményem nekik?

Kérem segítségét.

Köszönettel: E.

Érdekes kérdést vet fel a levélíró, aki a pszichológiai alkalmassági vizsgálat elvégzésének módját kifogásolja. A jogi szabályozás csak általánosságban rendelkezik a problémáról, például a Munka Törvénykönyvének azon rendelkezése, mely szerint csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető a (leendő) munkavállalótól, illetve olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható vele szemben, ami nem sérti személyiségi jogait, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. A személyiségi jogokról és védelmükről a Ptk. rendelkezik. A munkáltató köteles titokban tartani az interjú során megismert, a munkavállaló személyiségi jogait érintő adatokat, és csak azokkal közölheti, akik az elbírálásnál közreműködésre hivatottak. Ha nem alkalmazzák végül a jelentkezőt, az iratokat meg kell semmisíteni a gyakorlat szerint, vagy vissza kell szolgáltatni

a munkavállalónak. Más munkáltatónak tehát semmiképp nem továbbíthatják, és a pszichológus sem adhatja ki. Etikai okokból pszichológiai tesztek egyébként csak pszichológusok végezhetnek és értékelhetnek ki. A teszt eredményét a munkavállalónak joga van megismerni, azt nem tagadhatja meg a munkaadó, sőt, a vizsgálat eredményéről a pszichológus tájékoztatni köteles. Itt tehát elsősorban nem munkajogi, hanem etikai kérdésekről van szó.

Tisztelt Liganet,

Érdeklődni szeretnék, Önök szerint rendben van-e, ha egy cégnél kb.200-250 munkatárs dolgozik egy 1500 m² -es teremben, elavult technológiával/1996-os számítógépek/látásvédelem?/

-ahol csak egy bejárat van, és az is elég nehezen megközelíthető. /tűzvédelmi szempontok/

- ahol a dolgozók munkabérüknek csak egy részével vannak bejelentve, a többi más módon kapják meg/nyugdíj/

-ahol a túlóra rendszeres, de nem fizetik...

Szerintem egyelőre ennyi elég is...

Várom válaszukat!

Üdvözlettel: egy olvasójuk

ui: remélem megértik, hogy szeretném fenntartani az inkognitomat..

A munkakörülményekre vonatkozó szabályok megsértése, a munkavállalók be nem jelentése, a túlóra ki nem fizetése is jogszerűtlen.

A munkakörülményekkel kapcsolatos panasz nem egyedi. Ha van szakszervezet, törvénynél fogva jogosult ellenőrizni a munkakörülményeket, és ha hibát észlel, a felelősök figyelmét felhívhatja, ha pedig ez nem vezet eredményre, megfelelő eljárást kezdeményezhet. A munkavállalók szakszervezet hiányában is jogosultak a munkáltatói jogsértéseket bejelenteni a munkaügyi felügyelőségénél.

Tisztelt Liga!

Érdeklődöm, hogy a munkáltató által szervezett, kötelező részvételű, egész napos "csapatépítő tréning" során elszenvedett baleset üzeminek minősül? A tréning nem a munkahelyen volt, hanem vidéken.

A másik egy triviálisnak tűnő kérdés: az otthonról a munkahelyre be, illetve a hazaut során történt baleset munkahelyinek számít-e. Korábban tudom, hogy bizonyos feltételek teljesülése esetén ez így volt, de ma már többen is bizonytalanok benne. Ill. ha segítené azzal is, hogy megnevezi, melyik törvény foglalkozik az ilyen kérdések megválaszolásával, azzal is sokat segítené.

Segítségét előre is köszönöm

Súlyosan hátrányos lehet a dolgozó számára, ha munkabalesetet szenved, és az ahhoz fűződő kötelezettségeit nem tartja be a munkáltató. Ha a munkavállalót munkaviszonyával összefüggésben baleset éri, az elszenvedett kárt a munkáltatónak meg kell térítenie. A kártérítési felelősség fennáll, ha a baleset a munkahelyen, munkaidőben történt, illetve akkor is, ha a munkaviszonyból származó kötelezettség teljesítésével kapcsolatban következett be. A munkabaleset nem csak munkavégzés közben fordulhat elő, hanem a kiküldetésben, vagy a munkahelyre történő utazás során.

„Amennyiben nem lépek ki a szakszervezetből, nem hosszabbítja meg a munkaviszonyomat”

- a szakszervezetek -

Tisztelt Jogásznő!

Határozott egy éves munkaviszonyban állok, mely ez év augusztus 2-án lejár. Július 24-től augusztus 23-ig szabadságon leszek, ezért ha addig nem ajánlanak fel még egy évet, akkor határozatlanná válik a munkaviszonyom. Igaz?

Tisztségviselője vagyok a szakszervezetnek, és a következő problémám ebből fakad. A cég ügyvezetője kijelentette (bár velem még nem közölte), hogy amennyiben nem lépek ki "látványosan" a szakszervezetből, akkor nem hosszabbítja meg a munkaviszonyomat. A munkámmal - úgy tudom - meg vannak elégedve, de mivel nem tudnak megfelelő munkát biztosítani, így el fognak küldeni. Szerintem egyértelműen a szakszervezet miatt leszek lapáton.

Úgy tudom, hogy a tisztségviselő védeltséget élvez (csak a szakszervezet hozzájárulásával lehet elküldeni). Ez akkor is igaz, ha határozott egy éves munkaszerződéssel rendelkezik? Mit csináljak? Lépjek ki, de akkor mi a garancia, hogy nem küld el?

Tisztelettel Cs. Sz.

A védelem csak a rendes felmondás alól véd, a határozott idejű munkaviszony megszűnése ellen nem. Arra viszont nem lehet kényszeríteni a dolgozót, hogy lépjen ki a szakszervezetből, és tilos ettől függővé tenni azt, hogy meghosszabbítják-e munkaszerződését, így a munkaadó jogellenesen járt el.

Tisztelt Ügyvédnő!

Olyan munkaszerződést írtam alá, hogy 3 hónap próbaidő után egy év határozott munkaviszonnyal alkalmaznak. Munkaviszonyomat viszont nem hosszabbították meg (hivatalosan nem kellett megindokolniuk, nem hivatalosan közölték, hogy a szakszervezeti tagságom miatt "persona non grata"-nak nyilvánítottak. (Közös megegyezéssel jöttem el.)

Szeretném megkérdezni, hogy jogszerű az, hogy a 3 hónap letelte után 1 év határozott munkaviszonyt ajánl fel? Nem számít bele a próbaidő? (Ha beleszámít, akkor nekem már letelt az 1 évem.) Ha beleszámít, akkor jogszerűtlenül küldtek el, mert ha jól emlékszem, a MT.75§-a azt mondja, hogyha csak egy nappal is tovább dolgozom a határidőnél, akkor határozatlanná válik a munkaviszonyom.

Kérem Önt, hogy válaszolni szíveskedjen. Ha igazam van, akkor mit tehetek? Bíróság? Tisztelettel Cs. Sz.

Sajnos, az első három hónapos szerződés nem próbaidő, így az egy év elteltével megszűnt a munkaviszony, nem hosszabbodott meg. Bírósághoz lehet viszont amiatt fordulni, hogy kifejezetten a szakszervezeti tisztség miatt nem hosszabbították meg a szerződést, ez ugyanis tilos a Munka Törvénykönyve szerint.

Tisztelt Cím!

Kérem, szíveskedjenek részemre tájékoztatást küldeni, milyen feltételekkel lehet szakszervezetet alapítani egy hazánkban működő külföldi kereskedelmi cégnél, ahol a dolgozók létszáma 800 fő körül van és nincs semmilyen érdekvédelmi szervezet, a dolgozók teljesen kiszolgáltatott helyzetben vannak. Mennyi személy alapíthatja meg és mik az alapítás menete?

Dolgozói akarat van.

Fáradásukat előre is köszönöm!

Tisztelettel: I.P.

A munkavállalók érdekeik, jogaik védelmében csak szakszervezet útján képesek hatékonyan fellépni. Ehhez legalább tíz alapító tagnak az alakuló ülésen ki kell mondania a szakszervezet megalakítását, el kell fogadni a szervezet alapszabályát, és megválasztani a tisztségviselőket. Ezt követően a bíróságon kell kérvényezni a szervezet nyilvántartásba vételét.

Segítségét szeretném kérni a következő ügyben.

Egy Multi-cégnél dolgozom már 5 és fél éve. Munkámat becsületesen elvégeztem, nem volt balesetem, hiányzásom, rendszeresen képeztem magam, betegállományban nem voltam. Ennek megfelelően az órabérem is szépen emelkedett évről-évre. Az utóbbi évben gyáron belüli átszervezés történt. 4-en dolgoztunk azonos beosztásban, ebből egyedül engem helyeztek a képességeimnek nem megfelelő jóval alacsonyabb, úgymond kezdő beosztásba. Ez egy egészségre ártalmas, nehéz fizikai munka. Jeleztem a managernek, hogy korom, képességeim ill. egészségi állapotom miatt nem tudom vállalni ezt a beosztást.

Főnökeim reakciója az volt, ez van, ha nem vállalom mondjak fel, Ők a számomra nem tudnak megfelelő munkát biztosítani.

A személyzeti vezető pár nappal később történt beszélgetésünk alkalmával megígérte, találnak megfelelő munkakört számomra. Ebben viszont nem igazán bízom, ugyanis az elmúlt év tapasztalata azt mutatja, hogy igyekeznek megszabadulni a régi dolgozóktól, akiknek magasabb az órabére, költségmegtakarítás címén. Nem szeretném, hogy köztem és a cég között a helyzet elmérgesedjék, viszont szerettem volna még itt dolgozni, és attól félek, ha felkerültem a listára, valamilyen úton-módon az lesz a vége, hogy felmondanak. Attól is tartok, mivel a feleségem is itt dolgozik, Ő lesz a következő! Vállalatunknál megalakult a Szakszervezet, aminek mindketten tagjai vagyunk. Gyanítható, hogy ez is közrejátszik, /Megalakuláskor figyelmeztettek, hogy ide nem kell a Szakszervezet, nincs szükség rá, voltak, akiknek egyszerűen megmondták ha belépsz ki vagy rúgva, ezért 21-en vagyunk tagok/ a velem történt eseményekben. Kollegáink közül, akik szintén tagok voltak, már megtörtént hasonló eset és már nem dolgoznak a cégnél.

Kérem az ügyvédnő tanácsát, hogy a fent említett esetben mit tehetek, kihez fordulhatok jogorvoslatért.

Előre is köszönöm a segítséget.

Tisztelettel: J. H.

A szakszervezeti tisztség vagy tagság miatti hátrányos megkülönböztetés szigorúan tilos, emiatt akár a bíróságon, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál lehet eljárást indítani.

A munkáltató és a munkavállalók közti konfliktusok feloldása, a munkavállalók érdekeinek képviselete a szakszervezet által hatékonyabb megoldást jelent, mint az egyéni érdekérvényesítés.

A szakszervezet abból a célból jön létre, hogy a munkavállalók érdekeit védje, előmozdítsa és képviselje, jogait a legmagasabb szintű jogszabály, az Alkotmány is biztosítja. Szakszervezet alapításához az egyesülési törvény szabályait kell figyelembe venni.

Az Alkotmány deklarálja a szervezkedés szabadságát is, ami azt jelenti, hogy sem a szakszervezet megalakítását, sem azt nem akadályozhatják meg, hogy a munkavállalók belépjenek valamely szakszervezetbe.

Senkit nem érhet hátrány, ha egy érdekképviselői szervezetnek a tagja, ezt nem csak a Munka Törvénykönyve, de az Alkotmány és az egyenlő bánásmód törvény is garantálja.

A Munka Törvénykönyve biztosítja, hogy a munkavállalók szakszervezetet alakítsanak, vagy abba belépjenek, de ugyanígy, garantálja annak a lehetőségét is, hogy aki akar, távol maradjon az érdekképviselői szervezetektől. A szakszervezet létrejöhet egy munkahelyen belül is, de arra is lehetőség van, hogy egy nagyobb szakszervezet alapszervezeteket vagy csoportokat hozzon létre a munkahelyeken. Annak sincs akadálya, hogy az adott munkahelyen egyedüliként legyen a munkavállaló valamely szakszervezet tagja.

A szakszervezet joga tájékoztatni a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről (ebbe beletartozik például a munkabérré, egyéb juttatásokra, munkavédelmi előírásokra, munkajogi és egyéb jogi előírásokra vonatkozó tájékoztatás). Joga, hogy képviselje tagjait, azok munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeit a munkaadóval szemben és az állami szervek előtt. Munkaviszonnyal kapcsolatos ügyekben bíróság vagy más hatóság előtt a szakszervezet képviselheti tagját annak meghatalmazása alapján.

A munkáltató nem érdeklődhet afelől, hogy a munkavállalók szakszervezeti tagok-e, ha mégis megtenné, a munkavállaló nem köteles megmondani, hogy tartozik-e valamely szakszervezethez, illetve, hogy melyik szakszervezet tagja.

A szakszervezet jogosult ellenőrizni, milyen munkakörülmények közt folyik a munkavégzés, a munkaadó betartja-e az erre vonatkozó szabályokat.

Fontos jog, hogy ha a munkáltató a munkavállalókat vagy az érdekképviselőket érintő jogtalan intézkedéseket tesz, az intézkedés ellen a szakszervezet kifogást nyújthat be.

A tisztségviselőket érdekvédelmi feladataik ellátására munkaidő-kedvezmény illeti meg, ezen kívül fokozott munkajogi védelmet is élveznek, azaz egyes munkáltatói intézkedésekhez a szakszervezet beleegyezése szükséges.

A jogszabályok biztosítják azt is, hogy a szakszervezeti tagokat semmiféle hátrány ne érje a tagságuk miatt. Ez már érvényes a felvételi eljárás során, és később, a munkaviszony fennállása alatt is.

A szakszervezet egyik legfőbb joga, hogy kollektív szerződést köthet, amiben a munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket szabályozzák. A kollektív szerződést a munkáltató és a nála működő szakszervezetek kötik. Ebben olyan szabályokat állapítanak meg, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó egyes kérdéseket (pl. szabadság kiadása, mértéke, felmondási idő, juttatások, munkarend) a Munka Törvénykönyvétől eltérő módon szabályozzák. Így például megszabhatja a próbaidő hosszát, tartalmazhat a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban speciális szabályokat (pl. felmondásra okot adó körülmények, felmondási idő, magasabb összegű végkielégítés, felmondási tilalmak kibővítése), szabályozhatja a fegyelmi felelősséget, rendelkezhet a munka díjazásáról, stb. Ha a kollektív szerződés rendelkezik valamely kérdésben, azt a munkáltató egyoldalúan nem változtathatja meg, csak a szakszervezettel egyetértésben.

A fenti példák közt szerepel szakszervezeti tisztségviselővel, taggal szembeni diszkrimináció, illetve egy olyan levél, amelyet a munkavállalók azért írtak, mert felismerték, hogy érdekképviselőre van szükségük. Jogsegélyszolgálatunkat leginkább az utóbbi témában keresik fel, azaz szakszervezet megalakításához kérnek segítséget. Tagszervezeteinket azonban érik törvénysértések, ezekből is következnek néhány eset:

Az egyik munkaadó nem engedte a gyárkapun belülre a szakszervezet tisztségviselőit és szakértőit, akik nem a cég munkavállalói. Az a jog, hogy a szakszervezet érdekében eljáró, a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személyek beléphetnek a munkáltató területére, és azt a munkaadó nem akadályozhatja meg, a szakszervezet érdekképviselői tevékenysége ellátásának egyik legfőbb biztosítéka. Ha akár csak egyetlen munkavállaló van a cégnél, aki a szakszervezetnek tagja, ez a jog gyakorolható. A bíróság szerint ezek a bizonyos személyek tisztségviselők és szakértők egyaránt lehetnek. A munkáltatói eljárás jogellenességét a bíróság első- és másodfokon is megállapította.

Nem volt jogszerű annak a levélnek a megírása sem, amelyben a munkáltató a szakszervezeti taglistát kérte, a tagok személyes adataival, aláírásával ellátva, enélkül ugyanis nem volt hajlandó kifizetni a munkaidő-kedvezmény pénzbeli megváltását. Nem vitás, hogy a munkaidő-kedvezmény igénybevételéhez a szakszervezetnek igazolnia kell a taglétszámot, de a munkáltató nem jogosult megismerni a tagnyilvántartást. A munkavállalók szakszervezeti hovatartozásáról ugyanis nem kérhető információ, ezt a munkaadó nem követelheti sem a munkavállalóktól, sem a szakszervezettől.

A súlyos jogsértések a tisztségviselőket sem kerülik el. Nem egyszer fordult elő, hogy a szakszervezet valamely tisztségviselőjét rendkívüli felmondással elbocsátották. Ha az indokok nem megfelelőek, nem valósak, okszerűek, és nem történt olyan jogsértés, ami megalapozná a felmondást, szinte minden esetben valószínűsíthető, hogy a felmondásra retorzióként, a szakszervezeti tisztség miatti diszkriminációt eredményezve kerül sor. Ez nem csak a rendkívüli, hanem a rendes felmondásra is igaz.

Jogsértések nem csak napi tevékenységük közben érik a szakszervezetet és azok tagjait. Történtek olyan esetek is, amikor a munkaadó a munkavállalók alkotmányos jogát, a sztrájkjogot sértette meg. A sztrájkjog gyakorlását a munkáltató ugyanis nem akadályozhatja

meg, nem tanúsíthat olyan magatartást, ami a munkavállalónak a sztrájkban való részvételét meggátolná, kényszerítené a sztrájktól való tartózkodásra. Ennek ellenére a munkaadók jó pár sztrájkfenyegetés alkalmával megpróbálkoznak azzal, hogy a munkavállalókat nyilatkoztatják a sztrájkban való részvételi szándékukról. Ez egyrészt alkalmas arra, hogy megfélemlítse a munkavállalókat, és megakadályozza, hogy részt vegyenek a sztrájkban, másrészt személyiségi jogokat sért.