

HOSSZÚ ÉS UNALMAS ELŐSZÓ HELYETT ÁLLJON ITT NÉGY LEVÉL. KÖZÖS BENNÜK, HOGY MINDET FIATALOK ÍRTÁK: OLYANOK, MINT TE. KÖZÖS BENNÜK AZ IS, HOGY MUNKAHELYÜKÖN BECSAPTÁK ÉS KIHASZNÁLTÁK ŐKET.

A LIGA SZAKSZERVEZETEK KIADVÁNYA ABBAN KÍVÁN SEGÍTENI, HOGY CSAK A KOROTOKBAN HASONLÍTSATOK, A KISZOLGÁLTATOTTSÁGBAN NE. EZÉRT ÖSSZEFOGLALTUK NEKED AZOKAT A LEGFONTOSABB TUDNIVALÓKAT, MELYEKRŐL ÚGY GONDOLTUK, JÓ HASZNÁT VEHETED MAJD ELSŐ MUNKAHELYEDEN. ÉS TALÁN A MÁSODIKON IS...

DR. SCHNIDER MARIANNA

## Tisztelt LIGA!

Az interneten olvastam a lehetőségről, miszerint jogsegélyt lehet Önöktől kérni. Bele is vágok. Augusztus elsején szűnt meg a munkám, „természetesen” feketén, bejelentés nélkül alkalmaztak. A munkáltatóm azt mondta, ne keressek új állást, mivel néhány héten belül 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 telefonboltos melót, ha bejelent 120 ezer forintra. Ezt tudomásul is vette, és bele is egyezett azzal a feltétellel, hogy én a minimálbér és a 120 ezer forint közötti járulékülönbséget 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 dol-

gozni, majd telefonon közölte a főnököm, hogy elbocsátott. Indokot nemigen tudott mondani, csak annyit, hogy a felesége így döntött, ő meg nem akar emiatt veszekedni vele. Ekkor felszólítottam, hogy állítsa össze a kilépő papírjaimat, és mihamarabb juttassa el hozzám. Ez a mai napig nem történt meg. Tegnap az is kiderült, hogy miért nem. Felhívtam a könyvelőt a papírjaim miatt, és ő mondta meg nekem, 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. Kértem én, ez ennyire egyszerű? Semmilyen következménye nincs annak, hogy indok nélkül kirúgtak egy kismamát, aki így a minimálgyesből kénytelen élni? Reménykedem még, hogy talán van valami megoldás erre az állapotra. Válaszát előre is köszönöm.

## Tisztelt LIGA Szakszervezetek!

Az alábbi ügyben szeretnék segítséget kérni. Az elmúlt nyáron egy iskolaszövetkezetnél dolgoztam, mezőgazdasági munkát végezve. Tíz napot dolgoztam, és úgy számoltam, hogy napi nettó 2000 Ft összejehe-tett. A bankszámlakivonaton azonban az állt, hogy részemre 15000 Ft-ot utalt át a cég fizetésként. Én ezt keveslem. Érdeklődtem is a cégnél, mikor küldenek részletes elszámolást, hogy lássam, kifizettek-e minden napot. Azt a választ kaptam, hogy csak félrészmoltam, hány napot dolgoztam, mennyit teljesítettem. Ez szerintem nem elégséges magyarázat, hiszen nem kell tisztában lennem az adóelszámolási szabályokkal, és szeretném tudni, minden nap el lett-e számolva. Július 23-tól dolgoztam ott, és augusztusban még 3 napot. Kétszer kellett volna bérszámfejténi, vagyis az augusztusi három napot egy másik hónapban kellett volna utalniuk. De csak egyszer történt utalás. A lényeg, hogy szeretném tudni, jogom van-e részletes elszámolásra, mert semmilyen papírt nem küldtek ezzel kapcsolatosan. Előre is köszönöm. Tisztelettel

## Jó napot!

Ha én diák vagyok egy főiskolán, akkor nyáron elmehetnek-e munkát vállalni úgy, hogy nem diákszövetkezeten keresztül, illetve nem diákként foglalkoztatnak valahol? Tehát odamehetnek-e egy céghez azzal, hogy munkát szeretnék vállalni, miközben nem mondom meg, hogy diák vagyok és hogy szeptember közepén, amikor kezdődik a szemeszter felmondok? Szeretném megtudni, hogy ez mennyire legális, illetve ha nem az, akkor hogyan szankcionálható. Megköszöném, ha esetleg egy törvényt

tudnának nekem mondani, ahol utána tudnék ennek nézni. Köszönettel

## Tisztelt 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, addig 700 Ft-ot kaptam 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 nem kötelesek kifizetni, én persze elhittem nekik. Azzal magyarázták, hogy a szerződésemben majd úgyis havi fix fizetésben állapodunk meg, és az a 3 nap ebben a formában ki lesz fizetve, mindössze csak formalitás az egész... További öt napon keresztül összesen 91 órát dolgoztam le, ami minimálbéren számolva 31850 Ft, ráadásul sokszor 24 óránom kellett... 18. születésnapomon eléim raktak egy olyan szerződést, amiben nem havi fix, hanem 350 Ft/óra alapbér volt megfogalmazva, nem volt hozzászólva a munkaköri leírás, nem volt megnevezve a kirendelt bíróság... 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 utánanézttem, de mindenki azt mondja, hogy fizetés nélküli próbanap nincs. Édesapámmal visszamentünk, hogy a főnököt meggyőzzük, de nem akart fizetni. Elhatároztam, hogy az összes létező hatóságnál feljelentem őket, hiszen nem voltam bejelentve, az ÁNTSZ is találna problémát bőven... Kérem segítsen, hová és milyen indokkal fordulhatok a leghatásosabban és a leghamarabb!

# A munkavállalásról általában

## A munkaviszony

Ha munkát vállalsz, egyáltalán nem biztos, hogy munkaviszonyban fogsz állni, és a Munka Törvénykönyve vonatkozik rád. Dolgozni ugyanis lehet munkaviszonyban, közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban, de megbízás vagy vállalkozás keretében is.

A munkaviszonyt arról ismered fel, hogy írásban munkaszerződést kötök; alá-főlérendeltségi viszonyban álltok a főnökkel, aki utasításokat ad neked, megmondja mit, mikor, hol és hogyan kell dolgoznod. Megkapod a munkához szükséges eszközöket, a megjelölt időben és helyen rendelkezésre kell állnod munkavégzésre; legalább a minimálbért ki kell fizetniük havonta, és a munkát csak személyesen végezheted, nem vehetsz igénybe segítséget. A közalkalmazotti, köztisztviselői és szolgálati viszonyok sem sokkal különböznek ettől. A legfőbb eltérés, hogy állami, vagy önkormányzati szervnél (iskola, kórház, polgármesteri hivatal, minisztérium, különböző hivatalok), esetleg fegyveres vagy rendvédelmi szervnél (rendőrség, honvédség, büntetés-végrehajtás, tűzoltóság) dolgozol, és nem a Munka Törvénykönyve, hanem más jogszabályok (pl. a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény vagy a szolgálati törvények) határozzák meg, mennyi lehet a munkaidőd, béred vagy a szabadságod.

## Megbízási, vállalkozási szerződés vagy munkaviszony?

Ha megbízási vagy vállalkozási szerződést kötsz, nem a munkajog, hanem a polgári jog szabályai vonatkoznak rád. A megbízásnál elég a szóbeli megállapodás is, nem feltétlenül kell írásban szerződést kötnötök. Arra kötelezed magad, hogy egy ügyet ellátsz (pl. egy előadást tartasz, külső szakértőként tanácsokat adsz), legtöbbször nem kell személyesen végezned a feladatot, a megbízási díjról szabadon állapodhattok meg, és a megbízási díj a minimálbérnél kevesebb is lehet. A vállalkozási szerződésnél arra vállalkozol, hogy egy művet létrehozol, megtervezel, elkészítesz, megjavítasz (pl. elkészítesz egy honlapot, házat tervezel). Alvállalkozót igénybe vehetsz, a díjban megállapodhattok, és a saját költségeden végzed a feladatot. A megbízó, megrendelő, vagyis aki ellát munkával, csak szűk körben utasíthat, általában te döntheted el, mikor, hol és mennyit dolgozol, a lényeg, hogy a végeredmény megszülessen.

Hallottad már ezt a kifejezést: „színlelt szerződés”? Ha már az álláshirdetésben azt olvasod, hogy számlaképes munkatársat keresnek, az esetek többségében azt jelen-

ti, hogy igazából munkaviszonyról lenne szó, mégis csak akkor kapod meg az állást, ha kiváltod a vállalkozói igazolványt. A szerződésre sem azt írják, hogy munkaszerződés, hanem – legalábbis papíron – vállalkozási vagy megbízási szerződést kötnek veled. Ha azt gyanítod, hogy valójában munkaviszonyról van szó, a munkaügyi felügyelőség vagy a bíróság megállapíthatja, hogy valóban munkaviszony jött létre, és ebben az esetben ugyanazok a jogok illetnek meg, amiket munkavállalóként élveznél – például kaphatsz szabadságot, végkielégítést, jár felmondási idő. Ugyanis a szerződéseknek csak a tartalmuk számít, és nem az, hogyan nevezték el. Ha vállalkozói igazolvánnyal alkalmaznak, neked kell fizetned a járulékokat, nem jár szabadság, betegszabadság, nem térítik meg a költségeid, és lehet, hogy még a minimálbérnél is kevesebbet kapsz.

Ha azt gyanítod, a megbízási vagy vállalkozási szerződés helyett munkaszerződést kellett volna kötnötök, a munkaügyi felügyelőséghez (Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, OMMF) fordulhatsz.

Az OMMF ún. elsődleges, illetve másodlagos minősítő jegyek alapján állapítja meg, színlelt szerződésről van-e szó. Ezek neked is segíthetnek eldönteni, ragaszkodj-e a munkaszerződéshez. Ha az elvégzendő feladatokat munkakörként jelölik meg, ha csak személyesen végezheted a munkát, ha a munkahelyeden munkaidőben rendelkezésre kell állnod, és alá-főlérendeltségi viszonyban vagytok, szinte biztosan munkaviszonyról van szó. De vizsgálja még az OMMF

– a munkáltató irányítási, utasítási, ellenőrzési jogát,

- a munkavégzés időtartamát, a munkaidő beosztásának meghatározását,
  - a munkavégzés helyét,
  - a munka díjazását,
  - a munkáltató munkaeszközeinek használatát,
  - és a szerződés írásbeliségét is,
- mert ezek is utalhatnak a munkaviszony fennállására.

## Atipikus munkák

Minden olyan munkát, amit nem határozatlan idejű szerződéssel és nem teljes munkaidőben végzel, atipikus munkának nevezünk. Idetartozik például a határozott időtartamú munkaviszony, az alkalmi munka, de ide sorolhatjuk a szezonális munkát vagy a részmunkaidős munkát is. Egyre gyakoribb a távmunka, ami a számítógépes hálózat előnyeit használja ki, így akár otthonról, a kollégiumból vagy egy mozi kávézójából is dolgozhatsz, csak egy számítógépre lesz szükség.

Atipikus munkaviszonyt hoz létre a munkaerő-kölcsönzés is, aminek az a lényege, hogy te egy munkaerő-kölcsönzővel kötsz szerződést, aki munkavégzés céljából átenged a kölcsönvevőnek, ahol ténylegesen dolgoznod kell.

## Önkéntes munka

Ha szívesen töltenéd az időd a társadalom számára hasznos tevékenységekkel, szeretnél megismerni különböző közösségeket, unatkozol, vagy egyszerűen csak gyakorlatot akarsz szerezni azon a területen, ahol elhelyezkednél, hogy majd önéletrajzoddal felkeltsd leendő munkaadó érdeklődését, kipróbálhatod az önkéntes munkát. A fogadó szervezet a veled kötött

szerződés alapján biztosítja a szükséges feltételeket (eszközök, útiköltség, képzés, szűrővizsgálat, pihenőidő stb.), te pedig idődet és tudásodat adod, amelyért cserébe nem vársz fizetést. Ha egyébként is ennél a szervezetnél dolgozol (munkaviszonyban), akkor a munkakörödbe tartozó feladatokat önkéntesként nem végeztesheted veled. Tehát nem fordulhat elő, hogy munkaidődön túl „önkéntes”, „ingyenes” munkavégzésre kötelezzenek. Közérdekű önkéntes „munkát” végezhetesz közfeladatot ellátó állami, önkormányzati, egyházi és civil szervezeteknél (kórház, iskola, katasztrófa-elhárítás, múzeum, szociális intézmények).

## Munkavállalók bejelentése

Ha dolgozni kezdesz, a munkáltató még a munkavégzés megkezdése előtt köteles téged bejelenteni. Ha nem teszi meg, az az egyik legsúlyosabb munkaügyi jogsértésnek számít, a munkaügyi felügyelőség jókora bírságot is kiszabhat emiatt. Ha kéred, három munkanapon belül kötelesek igazolni, hogy bejelentettek.

Ezen kívül, ha regisztráltad magad az okmányirodánál, hogy használhasd az ügyfélkaput, a [www.magyarorszag.hu](http://www.magyarorszag.hu) weboldalon le is kérdezheted saját adataidat.

## Feketemunka

Nem jelentenek be, nem fizetnek utánad sem adót, sem járulékot, vagy csak a munkabér egy részére jelentenek be, a többi pedig zsebbe kapod? Lehet, hogy elsőre nem hangzik rosszul, de soha ne menj bele, mert nem csak azokkal tolsz ki, akik rendszeren fizetik az adót és a járulékokat, hanem magaddal is. Nem kaphatsz pl. társadalom-

biztosítási ellátásokat, amivel először betegség vagy egy munkahelyi baleset alkalmával szembesülsz, nem kapsz táppénzt, anyasági ellátásokat; és ha ezt most még nem is veszed komolyan, nem lesz majd elég szolgálati időd a nyugdíjhoz.

De ez csak az egyik része: a munkajogi szabályok és más garanciák egyáltalán nem vagy csak alig fognak védeni. Nem reklamálhatsz, ha nem kapod meg még a minimálbért sem, ha nem tartják nyilván a ledolgozott munkaidőt, vagy ha nem mehetsz szabadságra, és még sorolhatnánk.

Kiszolgáltató helyzetbe kerülsz, és aligha tudod a munkaadóval szemben megvédeni magad. Csak a bejelentett, dokumentumokkal igazolt munkaviszony jelent garanciát arra, hogy a munkáltatóval szembeni követeléseidet kikényszerítsd. Így tudod csak bizonyítani, ha elmaradtak a fizetéssel vagy nem fizették ki a túlórádat, így kaphatsz táppénzt stb. Ha nem vagy bejelentve, akkor is követelheted ezeket, akár még be is perelheted, de jóval nehezebben tudod bizonyítani az igazad.

Ha nem akarnak bejelenteni, mindenképp fordulj a munkaügyi felügyelőséghez!

## Hogyan és mikor vállalhatsz munkát?

*Hány éves kortól lehet munkát vállalni?*

Munkát elvileg csak tizenhat éves korod után vállalhatsz. Ha még nem vagy tizenhat, de betöltötted a tizenötöt, a szüleid hozzájárulása is kell. Ha írásban beleegyezésüket adják, az iskolai szünetekben dolgozhatsz. Akkor is lehet önálló kereseted, ha még nem vagy tizenöt éves, feltéve, hogy művészeti, sport, modell vagy hirdetési területen

próbálkozol. A szüleid hozzájárulására ekkor is szükség van, de ezen kívül még a gyámhatóság engedélyét is be kell szereznetek.

## Fiatal munkavállalók

Ha még nem vagy tizennyolc éves, a jog szerint fiatal munkavállalónak számítasz, és speciális szabályok vonatkoznak rád.

- Tilos olyan munkát végezned, ami rád vagy testi alkatodra hátrányos következménnyel járhat (például nehéz fizikai munka, kémiai károsító anyagokkal való munka);

- egyes tevékenységeket csak előzetes orvosi vizsgálat mellett végezhetesz;

- naponta legfeljebb nyolc, hetente pedig legfeljebb negyven órát dolgozhatsz;

- hetente legalább két szabadnapot kell kapnod, vasárnap nem dolgozhatsz;

- ha napi 4,5 óránál többet dolgozol, munka közben legalább harminc perc szünetet kell tartanod;

- két munkanap között legalább tizenkét órának kell eltelnie;

- nem dolgozhatsz éjszaka;

- nem túlórázhatsz

- és a rendes szabadságon kívül (ami esetekben 20 munkanap) évente öt munkanap pótszabadság jár.

## Diákmunka

Ha iskola mellett diákmunkát vállalnál, legegyszerűbb, ha belépsz egy iskolaszövetkezetbe. A belépéshez

- vigyél magaddal iskolalátogatási igazolást;

- vidd magaddal a személyidet és a TAJ-kártyád (társadalombiztosítási azonosító jel),

- ha eddig még nem kellett adóznod, menj el az APEH-hez, és kérj adóazonosító jelet,

- és jó, ha nyitsz valamelyik banknál folyószámlát, amire átutalják a fizetésed.

## Érdeemes tudnod, hogy

- a legtöbb iskolaszövetkezetnél az alsó korhatár 17 év;

- csak nappali tagozatos diákokat vagy főiskolai, egyetemi hallgatókat alkalmaznak;

- ha nem találsz azonnal munkát, még mindig regisztráltathatod magad, és akár e-mail-t is küldenek a szóba jöhető munkákról;

- ha elvállalsz egy munkát, mindenképpen munkaszerződést kell kötnöd,

- ha még nem vagy 18 éves, a munkavégzés során be kell tartani azokat a szabályokat is, amik a fiatal munkavállalókra vonatkoznak.

Attól, hogy iskolaszövetkezetnél dolgozol, még előfordulhat, hogy át akarnak venni. Lehetséges, hogy jóval később kapod meg a fizetésed, nem adnak róla elszámolást, ezért nem tudod leellenőrizni, mit vettek le belőle, és hogy jött ki, amit a számládra utáltak.

Ez szabálytalan, ilyenkor nyugodtan fordulj hozzánk tanácsért.

## A START programról

A START-programban akkor vehetsz részt, ha pályakezdő vagy, az első munkahelyeden kezdesz dolgozni, és még nem múltál el 25 éves. Ha van már egy diplomád, 30 éves korodig élvezheted a program előnyeit. Ehhez nem kell mást tenned, mint

elmenned a lakóhelyed szerinti adóhatósághoz, ahol igényelheted a START-kártyát. A kártyát ingyen kapod meg, és két évig használhatod. Ha van START-kártyád, a munkahelyed az első évben a bruttó béred 10, a másodikban 20%-át fizeti be járulékként, ami jóval kedvezőbb, mintha START-kártya nélkül foglalkoztatna (felsőfokú végzettséggel a kedvezményes járulék mértéke a munkaviszony első kilenc hónapjában 10%, majd három hónapig 20%). Alap- és középfokú végzettségnél a minimálbér másfélszereséig, felsőfokú végzettséggel a minimálbér kétszereséig lehet a kedvezményt érvényesíteni. Emiatt a választott munkahelynek is megéri, hogy téged vegyen fel.

Felsőfokú végzettséggel ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt is létesíthetsz, a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig tartó határozott időre. Ez hasonlít a munkaviszonyhoz, de munkabér helyett ösztöndíjat kapsz, nem tölthetsz be önálló munkakört, a lényege, hogy munkatapasztalatot szerezz. Ha van START-kártyád, igénybe vehetik utánad a járulék-kedvezményt is.

## Munkaszerződés

Ha elhelyezkedsz, mindig figyelj arra, hogy legyen munkaszerződésed. A munkaszerződést írásban kell megkötni, különben érvénytelen lesz. Ha nem foglalták írásba, csak te hivatkozhatasz arra, hogy érvénytelen, de ezt csak a munkába állást követő 30 napig teheted meg. Ha nem hivatkozol rá, akkor a szóban megkötött munkaszerződés is érvényes lesz, azaz a munkaviszony így is létrejön. Ettől függetlenül mindig követeld, hogy írásban is meglegyen, mert vita esetén így könnyebben bizonyíthatod, hogy dolgoz-

tál, és követelheted azt is, hogy jelentsenek be. A munkaszerződés írásba foglalásáról a munkahelyednek kell gondoskodnia.

## Mi legyen a munkaszerződésben?

A következő, kötelező elemeknek mindig benne kell lenniük a szerződésben:

- A felek neve, lényeges adatai, így a munkáltató elnevezése, székhelye, cégjegyzékszám, a neved, adóazonosító jeled, TB-számod, születési adataid, lakcímed stb.

- A személyi alapbér, ami lehet időbér (órabér, napi bér, havi bér) vagy teljesítménybér. Ha időbérben dolgozol, teljes munkaidőben havonta legalább a minimálbért meg kell kapnod. Ha teljesítménybérben kapod a fizetésed, a 100%-os teljesítményre járó béred nem lehet kevesebb a minimálbérnél. A minimálbér 2010-ben (bruttó) 73500 forint, de ez általában évről-évre növekszik. Középfokú végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörben ennél is többet, idén legalább 89500 forintot kell kapnod (ez az ún. garantált bérminimum).

- Meg kell határozni azt is, milyen munkakörben fogsz dolgozni, vagyis konkrétan milyen feladatokat kell végezned. Vagy a foglalkozást nevezitek meg (pl. bolti eladó), vagy felsoroljátok azokat a feladatokat, amiket el kell látnod, vagy legalábbis a feladatok jellegét.

Sok helyen van munkaköri leírás is, amit a szerződéskötéskor vagy a munkába lépéskor szintén megkapsz – ebből tudhatod meg részletesen, milyen feladatok tartoznak a munkakörödbe.

– Végül pedig be kell írni a munkavégzés helyét is, ahol konkrétan dolgoznod kell. Ha ezek közül bármelyik elmarad, a munkaszerződés érvénytelen lesz.

## A szerződés megkötésekor tájékoztatniuk kell téged

– a rád vonatkozó munkarendről (több műszakban kell-e dolgoznod, milyen munkaidő-beosztás szerint kell munkába járnod, naponta hány órát kell munkával töltened, van-e ún. munkaidőkeret);

– arról, hogy milyen elemekből áll a munkabéred (milyen pótlékokat fogsz kapni, milyen egyéb juttatások, például étkezési hozzájárulás, bérlet, számítógép-, Internet-használat illetnek meg);

– arról, hogy a hónap melyik napján (vagy napjáig) kapsz fizetést;

– melyik napon kell először munkába állnod;

– hány nap szabadság jár, ezt mi alapján kell kiszámolni, hogyan adják ki, van-e erre valami szabály;

– mennyi a felmondási idő, és ezt hogyan kell megállapítani;

– van-e a munkáltatónál kollektív szerződés (ha van, legalább három dolog szabályozza a munkaviszonyod: a Munka Törvénykönyve, a kollektív szerződés és a munkaszerződésed, erről később bővebben is olvashatsz);

– van-e a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, ha van, mi a megnevezése;

– végül arról is, működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

A tájékoztatást 30 napon belül írásban is meg kell kapnod.

## Mi lehet még a szerződésben?

Ezek csak a minimális követelmények, amit a Munka Törvénykönyve előír a munkaszerződésekkel kapcsolatban.

A kötelező elemeken kívül bármiben megállapodhatsz a munkáltatóddal, és eltérhetek a törvénytől is, feltéve, hogy nem jogellenes, és előnyösebb számodra, mint a Munka Törvénykönyve. Kiköthetitek például, hogy magasabb végkielégítést kapsz, vagy több szabadságod legyen, mint amit a törvény előír, hosszabb legyen a felmondási idő, vagy hogy milyen béren kívüli juttatásokat kapsz.

## Lehet-e két munkahelyed?

Dolgozhatsz egyszerre két munkahelyen is, ezt nem tiltja a törvény.

Ha viszont újabb munkaviszonyt akarsz, be kell jelentened a munkáltatódnak is, lehetőleg írásban.

A bejelentést nem csak akkor kell megtenned, ha újabb munkát szerzel, hanem akkor is, ha megbízási vagy vállalkozási szerződést kötsz.

Számíts rá, hogy akár meg is tilthatják, hogy máshol is dolgozz, ha azzal a munkahelyed gazdasági érdekeit sértenéd (például a konkurenciánál is vállalsz munkát). Megtilthatja a kollektív szerződés is, vagy vállalhatod ezt a munkaszerződésedben – ebben az esetben nem lehet egyszerre két munkahelyed.

## Mikor kell munkába állnod?

A munkát azon a napon kell elkezdened, amit megjelöltetek a munkaszerződésben. Ha nem jelöltetek meg, akkor a munkaszerződés megkötését követő napon kell bemenned a munkahelyedre, és ezen a napon kezdődik a munkaviszonyod is.

## Hol kell végezni a munkát?

A munkavégzés helyéről nem elég tájékoztatást kapnod, be is kell írnotok a munkaszerződésbe, hogy állandó vagy változó munkavégzési helyen kell-e dolgoznod.

Ha mindig ugyanott kell a munkát végezned, az állandó munkavégzési helyet jelent. Ha olyan a munkád, hogy szokásosan nem egy telephelyen kell végezned (például gépkocsivezetés, javítási, szerelési munkák, kéményseprés, gázóra-leolvasás, levélkézbésítés), akkor is állandó munkavégzési hellyel jön létre a munkaviszony.

Ebben az esetben a munkaszerződésbe azt a telephelyet kell beírni, ahol az utasítást kapod. Változó munkavégzési helyről akkor beszélünk, ha a munkáltatónak több olyan telephelye van, ahol dolgoznod kell, például egyik nap az egyik üzletbe, másnap a másikba oszتانak be. Ilyenkor tájékoztatást kell kapnod arról is, melyik telephelyre kell menned az első munkanapodon.

## Mennyi időre köthető a szerződés?

A munkaszerződés (és a munkaviszony is) lehet határozott és határozatlan idejű. Ha erről nincs szó a szerződésben, akkor automatikusan határozatlan időre jön létre. Ha határozott időre kötitek, meg kell jelölnötök a munkaviszony végét, naphoz vagy eseményhez kötve (például 2011. november 4-ig, a karácsonyi vásár végéig, a Sziget Fesztivál idejére stb.). A határozott idejű szerződést legfeljebb öt évre köthetitek, és ha netán meghosszabbítanátok időközben, a meghosszabbításokkal együtt sem lehet több öt évnél. Ha lejár az az idő, amire a szerződés szól, és te utána még legalább egy munkanapot dolgozol úgy, hogy erről a főnököd is tud, a munkaviszonyod határozatlan idejűvé alakul. Ha csak harminc napra vagy még rövidebb időre kötöttétek a szerződést, csak annyi idővel hosszabbodik meg, amennyire eredetileg szólt.

Gyakori, hogy rövid időtartamra, általában egy-két hónapra szóló határozott idejű szerződéseket kötnek, és ha az lejár, meghosszabbítják, vagy újabbat kötnek. Ha ezt jogos érdek nélkül teszik, jogellenesnek számít, és a bíróság megállapíthatja, hogy a munkaviszonyt emiatt határozatlan idejűnek kell tekinteni. Előfordult például, hogy egy cég ugyanazzal az emberrel öt éven belül tizenkilencszer kötött határozott időtartamú munkaszerződést. Később a munkaügyi bíróság megállapította, hogy jogellenes, és a munkaviszonyt határozatlan idejűre változtatta.

Nem vagy köteles azonnal aláírni a munkaszerződést! Ha valamit nem értesz,

nyugodtan kérj egy nap gondolkodási időt, és fordulj hozzánk!

## Próbaidő

Ha munkát vállalsz, szinte biztos, hogy kezdetben próbaidős leszel. Próbaidőt kötni ugyan nem kötelező, de a legtöbb munkáltató ragaszkodik hozzá. Ez neked sem feltétlenül rossz, mert ha már a munkaviszony elején úgy gondolnád, mégsem ez a számodra megfelelő munkahely, és inkább továbbállnál, vagy épp a főnök gondolja, hogy nem te kellesz neki, a próbaidő alatt

indokolás nélkül, azonnali hatállyal megszüntethetitek a munkaviszonyt. Ha úgy egyeztek meg, hogy legyen próbaidő, ezt bele kell írnotok a munkaszerződésbe is. Ha nem írástok bele, mikor telik le, automatikusan 30 napos lesz. Ennél hosszabb vagy rövidebb próbaidőben is megállapodhattok, de három hónapnál hosszabb nem lehet! Próbaidőt csak írásban köthettek ki, és kizárólag egyetlen alkalommal, a munkaszerződés megkötésekor. A próbaidő meghosszabbítása tilos. Vigyázz: fizetés nélküli próbanap, próbaidő nincsen! Ha ezt próbálják elhitetni veled, ne dőlj be!

# Mit kell tudnod, ha már munkában állsz?

## A munkaszerződés módosítása

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

Előfordulhat, hogy kötelező módosítani a munkaszerződést, akár akarjátok, akár nem. Ha gyed/gyes után visszatérsz dolgozni, fizetésemelést kell kapnod, ugyanolyan mértékben, mint ahogy a munkatársaid bérért emelték időközben. Ehhez pedig a

szerződésedet is módosítani kell. Vigyázat: ha időközben csökkentek a fizetések a munkahelyeden, a tiédet nem csökkenthetik automatikusan! A másik eset akkor fordul elő, ha a munkahelyed, illetve a cég székhelye, telephelye változik meg. Ha ez súlyos hátrányt jelent számodra, vagy a helyváltás miatt a munkába járás ideje meghaladja a napi másfél órát, a szerződést kötelező módosítanotok.

Lehetséges, hogy azt az utasítást kapod a főnöktől, hogy ideiglenesen más munkakörbe tartozó feladatokat láss el, mégsem kell a szerződést megváltoztatni. Ezt nevezik átirányításnak. Ha nincs kollektív szerződés a munkahelyeden, évente legfeljebb 44 napot tölthetsz átirányításban. Ha közben a saját munkakörödbe tartozó feladatokat is el kell látnod, helyettesítési díj is jár.

Akkor sem kell a szerződést módosítani, ha a főnököd utasítása alapján ideiglene-

sen a szokásos munkavégzési helyeden kívül kell munkát végezned. Ez a kiküldetés, ami lehet belföldi és külföldi is. A felmerülő költségeid (étkezés, szállás, utazás) meg kell téríteniük, és még napidíjat is kaphatsz.

A harmadik ilyen eset a kirendelés, amikor a munkáltató arra utasít, hogy ideiglenesen egy másik munkáltatónál dolgozz. A havi fizetésed ilyenkor nem lehet kevesebb az eredetinel, de akár helyettesítési díjat is kaphatsz. Azt kell még tudnod, hogy a kirendelésben, kiküldetésben, átirányításban töltött idő évente nem haladhatja meg a 110 munkanapot (hacsak a kollektív szerződés nem rendelkezik másképp).

Ha a munkáltató személye jogutódlással változik meg, mert például másik cég veszi át a telephelyet, ahol dolgozol, vagy önálló céggé alakul, de egyébként a szerződés minden eleme (személyi alapbér, munkavégzési hely, munkakör) ugyanaz marad, a munkaszerződést nem kell módosítani.

Mi történik, ha nem egyezel bele a módosításba? Ilyenkor az eredeti munkaszerződésed szerint kell foglalkoztatni tovább, vagy ha ez nem lehetséges (mert például a munkaköröd megszűnik, és nem fogadod el a felajánlott másik munkakört), a munkáltatód megfelelő indokkal kezdeményezheti a munkaviszony megszüntetését. Azzal az indokkal viszont nem rúghatnak ki, hogy nem írtad alá a szerződés módosítását, akkor sem, ha ezzel fenyegetőznek. Ha esetleg közös megegyezéssel akarják megszüntetni a munkaviszonyod, nem vagy köteles beleegyezni.

## Minden kérdésre válaszolnod kell?

A vállalatnak joga van megtudni rólad minden olyan információt, ami a munkavi-

szony szempontjából lényeges (így pl. a végzettséged, munkatapasztalatod, vezetői képességeid). Viszont semmi közük a faji, vallási, szexuális és egyéb hovatartozásodhoz! Nem kérdezhetnek szakszervezeti tagságodról, gyermekvállalási szándékaidról, családi állapotodról, és kifejezetten tilos olyan vizsgálatra kötelezni, amelyből a teresség megállapítható (kivéve, ha jogszabály írja elő). A törvény ugyanis nem csak a munkáltató érdekeit védi, hanem a személyiségi jogaid (mint például az emberi méltósághoz való jogot) is. Tilos olyan tesztekre, vizsgálatokra kötelezni, amelyek ezeket sérítik, főképp, ha ezek a vizsgálatok, illetve ezek eredménye semmiféle lényeges információt nem tartalmaz a munkaviszonnyal kapcsolatban. Nem vagy köteles alávetni magad a munkahelyi szondázatásnak sem, csak akkor, ha a munkáltató is betartja a szabályokat, és nem él vissza a jogaival. Ha úgy érzed, megtorlásként, bosszúból, személyiségi jogaidat sértve köteleznek ilyen vizsgálatokra, megtagadhatod azok elvégzését. Ha kérdésed van, fordulj hozzánk!

## A munkavégzés szabályai

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

– A munkaszerződés, illetve az egyéb, munkaviszonyra vonatkozó szabályok (például kollektív szerződés) és más jogszabályok betartásával kell foglalkoztatnia téged. Ez nemcsak azt jelenti, hogy a jogszabályokat és a megállapodásokat be kell tartania, hanem azt is, hogy köteles ellátni munkáival, nem teheti meg, hogy nem ad neked feladatokat.

– Biztosítania kell a munkavégzéshez szükséges ismereteket, be kell tanítania, ki kell képeznie;

– biztosítania kell az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit (védőfelszerelés, megfelelő hőmérséklet, mosdó, WC);

– a munkaeszközöket;

– meg kell mondania, mit kell tenned munkavégzés címén, milyen feladatok tartoznak a munkakörödbe;

– és végül – de cseppet sem mellékesen – köteles kifizetni a munkabéred.

## Cserében te köteles vagy

– az előírt helyen és időben megjelenni;

– munkára képes állapotban lenni;

– rendelkezésre állni (mivel bármikor feladatot adhatnak, nem mehetsz ki csak úgy boltba vagy sétálgatni);

– az elvárható szakértelemmel, gondossággal, az előírásoknak és utasításoknak megfelelően, személyesen végezni a munkát;

– együttműködni a munkatársakkal;

– és betartani a szabályokat (ld. jogszabályok, kollektív szerződés, házirend stb.).

## Üzleti titkok

A Munka Törvénykönyve szerint nem tehetsz olyat, amivel a munkáltatód gazdasági érdekeit veszélyeztetnéd. Ez azt jelenti, hogy nem szivárogtathatsz ki információkat, hivatali, munkahelyi titkokat. Előfordulhat, hogy amikor megszűnik a munkaviszonyod, megtiltják, hogy a konkurenciánál helyezkedj el, vagy egyébként megtiltják, hogy az üzleti, hivatali titkokat kifecseged. Jó, ha tudod, ezt nem tehetik meg, csak abban az

esetben, ha megfelelő ellenértéket fizetnek ezért, de ekkor is legfeljebb három évig várhatják el tőled, hogy titoktartásra kötelezed magad.

## Munkavédelem

A munkáltató köteles biztosítani az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit. Lehetetlen lenne felsorolni, mi minden tartozhat ide: a védőruhától kezdve a megfelelő hőmérsékleten keresztül a védőítalig el kell látnia egy sor dologgal, ami védi az egészséged, biztonságod, és meg kell teremtenie az ideális körülményeket a munkavégzésedhez. Még az ún. képernyős munkavégzés is veszélyesnek számít. Ilyen munkahelyen legfeljebb napi hat órát tölthetsz a monitor előtt, és óránként legalább 10 perc szünetet kell tartanod. Kapnod kell védőszemüveget is, ha naponta legalább négy órán át végzel képernyős munkát. Ilyen esetben el kell menned az üzemorvoshoz, aki felírja neked a megfelelő szemüveget, ennek az árát később behajthatod a főnökön. A munkahelyed köteles kifizetni a védőszemüveget!

## Fegyelmi büntetések

Ha kötelezettségeid megszeged, akár ki is rúghatnak rendkívüli felmondással. Ha kisebb szabálytalanságot követsz el, enyhébb büntetésre számíthatsz, fegyelmi eljárást azonban csak akkor indíthatnak ellened, ha ezt kollektív szerződés megengedi. Fegyelmi szankcióként nem kaphatsz pénzbüntetést, nem vehetnek el a szabadságodból, nem lehet részed olyan büntetésben, fegyelmezésben, ami a személyiségi jogaid sérti vagy megalázó. A fegyelmi határozatot

írásban kell megkapnod, és szerepelnie kell benne, hova fordulhatsz jogorvoslatért. Ahol nincs kollektív szerződés (vagy az nem rendelkezik a fegyelmi eljárásokról), ott nem lehet fegyelmi eljárást kezdeményezni! A főnöködnek amúgy joga van ahhoz, hogy figyelmeztessen, de ezt is megtámadhatod a munkaügyi bíróságon. Ezt azért is tedd meg, mert két-három ilyen figyelmeztetést rendkívüli felmondás is követhet. Ha a figyelmeztetések nem támadod meg, mintegy elismered a büntetés jogosságát, és így nehéz lesz bizonyítanod, hogy nem érdemled meg a rendkívüli felmondást.

## Kártérítések

Ha te vagy a munkáltatód gondatlanul vagy szándékosan megszegitek a munkaviszonyból származó kötelezettségeiteket, és ezzel kárt okoztok, kötelesek vagytok a kárt megtéríteni. Ha te okozol kárt, a vállalatnak kell bizonyítania vétkességed, és azt, hogy a keletkezett kár miattad történt. Ebben az esetben kártérítést kell fizetned. Ha gondatlan voltál, a kártérítés nem haladhatja meg az egyhavi átlagkereseted felét (kollektív szerződés ennél magasabb mértéket is megszabhat), de ha szándékosan okoztad a kárt, azt teljes egészében meg kell térítened. Ha a munkáltató okoz kárt neked, az egész kárt meg kell térítenie, feltéve, hogy nem elháríthatatlan külső ok (mint az árvíz, tornádó, villámcsapás vagy földrengés) miatt történt. Meg kell kapnod az elmaradt jövedelmed (ha például betegállományba kerülés miatt, ki kell egészítenie a táppénzed teljes munkabérré), a dologi kárt (elszakadt ruházat, összetört szemüveg), ki kell fizetnie azokat a költségeket, amiket a kár elhárítására fordítottál, és nem vagyoni kártérítésre is jogosult lehetsz.

## A főnök kérése parancs?

A munkáltató csak a munkával kapcsolatban utasíthat téged. Nem szólhat bele, mivel töltöd a szabadidőd, vagy hogyan viselkedj munkaidőn kívül. A munkáltató utasítása vonatkozhat arra, milyen feladatot hajts végre, hol végezd a munkát, milyen eszközökkel, mikor lépj munkába, utasíthat rendkívüli munka (túlóra) végzésére stb. Ha az utasítás a munkaviszonnyal kapcsolatos, és nem ütközik jogszabályba vagy egyéb szabályba, végre kell hajtanod. Ha kéred, kötelesek írásba foglalni. Vannak esetek, amikor megtagadhatod, sőt, köteles vagy megtagadni az utasítások teljesítését. Ilyen, ha az utasítás végrehajtása az életed, egészséged, testi épséged, vagy épp mások életét, egészséget, testi épségét veszélyeztetné, vagy bűncselekményt követné el az utasítás teljesítésével.

## Tanulmányi szerződés

Ha hosszú távon akarsz a munkahelyeden maradni, de közben tanulnál is, köthettek tanulmányi szerződést. Ebben a munkahelyed vállalja, hogy támogatja a tanulmányaid (kifizeti a tandíjad, biztosít felkészülési időt a vizsgákra), te pedig arra kötelezed magad, hogy megszerzed a szóban forgó képzettséget, diplomát. A szerződéssel azt is vállalod, hogy az iskola elvégzése után egy ideig még a cég alkalmazásában maradsz. Ha a munkáltató kötelez a tanulmányok elvégzésére, nem köthettek tanulmányi szerződést, ezt a törvény kifejezetten tiltja. Ahhoz, hogy a tanulmányi szerződés érvényes legyen, írásba kell foglalni. Ha isko-

larendszerű képzésben (középiskolában, egyetemen, főiskolán) tanulsz, tanulmányi szerződés nélkül is jár „tanulmányi szabadság”. Vizsgánként/vizsgatárgyanként a vizsga napját is beleszámítva négy munkanapot, míg a diplomamunka/szakdolgozat/évfolyamdolgozat elkészítésére tíz munkanapot vehetsz igénybe. Ez valójában nem szabadság, csak szabadidő, amelyre nem jár fizetés.

A cég köteles biztosítani a szabadidőt, ehhez viszont az szükséges, hogy az iskola igazolja, mikor vannak vizsgáid.

## Munkabér

A munkáért cserében munkabért kell kapnod. Az alapbér lehet időbér vagy teljesítménybér, esetleg a kettő kombinációja. Az időbért általában óra- vagy havibéreként határozzák meg, de találkozhat nap- és hetibérrrel is. Teljesítménybért csak akkor kaphatsz, ha így állapodtok meg, vagy kollektív szerződés írja elő. Ha teljesítménybérrel vagy, és száz százalékosan teljesítesz, vagy ez rajtad kívül álló okok miatt nem sikerül, legalább a minimálbért meg kell kapnod.

Nagyon gyakori, hogy papíron a minimálbért kapod, zsebbe viszont annál többet. Igaz, hogy kevesebb adót kell fizetned, és kevesebb járulékot vonnak le, így többet kapsz kézhez, mintha a valódi bruttód tünethetné fel. De ha felmondanak, a végkielégítést is a bejelentett bér után fogod kapni, ahogy a felmondási időre járó juttatásokat is. Ha pedig megbetegszel, a táppénz összege is kevés lesz. Ha gyermeket vállalsz, a gyes-t, gyed-et is a jóval alacsonyabb bejelentett bér után kapod majd.

Ne feledd: elsősorban nem az állapot rövidít meg, hanem magadat!

A munkabéredről a törvény szerint nem mondhat le, ha mégis így nyilatkoznál, az érvénytelen lesz. Fizetés nélküli próbaidő vagy próbanap nincsen; munkabér még akkor is jár, ha később esetleg kiderül, hogy a munkaszerződés vagy annak egy része érvénytelen.

## Egyenlő munkáért egyenlő bért

Egyenlő értékű munkáért – ugyanannál a munkáltatónál – mindenkinek egyenlő bérezés van joga, bármifajta megkülönböztetés nélkül. Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásakor a munkaadónak tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tennie. Érdemes tudnod: ha azonos munkakörben dolgoztok, egyforma szakképzettségetek, tapasztalatotok, felelősségeitek van, és ugyanolyan szellemi és fizikai erőfeszítést tesztek, ugyanannyi bért kell kapnod, mint amennyit a munkatársaid kapnak. Ez ráadásul nem csak a fizetésre érvényes, hanem minden pénzbeli és természetbeni juttatásra (pl. üdülési csekk, étkezési utalvány) és a szociális juttatásokra is.

## Bérpótlékok

Az alapbérrel felül bérpótlékokat is kaphatsz, illetve a törvény alapján kapnod is kell,

- ha éjjel tíz órától reggel hatig dolgozol (a pótlék az alapbér 15%-a);
- ha többműszakos beosztásban vagy, a délutáni (14-22 h) műszakért 15%, az éjjeli (22-06 h) műszakért 30%, megszakítás nélküli munkarendben pedig ezen felül még 5, illetve 10% műszakpótlék jár;

– ha túlórázol, a túlóra idejére 50%-os pótlékot kell kapnod;

– bérpótlék jár akkor is, ha a saját munkakörödbe tartozó munkán kívül más feladatokat is el kell látnod;

– ha a szabadnapodon dolgozol, további 50% pótlék jár, feltéve, hogy a szabadnapért másik pihenőnapot kapsz cserébe, de ha nem kapsz szabadnapot, a pótlék 100% (vagyis erre a napra dupla fizetés jár);

– ha munkaszüneti napon dolgozol, meg kell kapnod a rendes munkabéred, és az ún. távolléti díjat is; ha ráadásul még túlórázol is, aznapra a pótlékkal együtt már a munkabéred háromszorosa jár;

– ügyeletre 40%-os, készenlétre pedig 20%-os pótlék jár.

A pótlékaidat a személyi alapbér (amit a munkaszerződésben határoztatok meg) után számítják ki.

## Távolléti díj

Lehetséges, hogy nem dolgozol, mégis kapsz munkabért. Ez akkor fordulhat elő, ha a cég nem tud munkát biztosítani neked (például nincs megrendelés, nincs nyersanyag), vagy valami miatt te nem tudsz munkát végezni (vért adsz, katasztrófát hátrítasz el, szabadságon vagy táppénzen vagy). Ilyenkor távolléti díjat kell fizetniük, amit a személyi alapbéredből és a rendszeres bérpótlékaidból számítanak ki.

## Mit kaphatsz a munkabéren kívül?

A fizetéseden kívül más juttatásokat is kaphatsz, vagy a törvény alapján kell is kapnod. Ha más településen laksz, mint amely-

ken a munkát végzed, kötelesek támogatni a munkába járásod. A bérlet vagy jegy árának 86%-át kell kifizetniük, akkor is, ha naponta közlekedsz a lakóhelyed és a munkahelyed közt, és akkor is, ha csak hetente jársz haza. A költségtérítés csak a helyközi utazásra vonatkozik, a helyi bérlet árát nem kötelesek megtéríteni. Ha olyan munkát végzel, ami beszenyezheti a ruhád, munkaruhával is el kell látniuk.

Kaphatsz más juttatásokat is, amik egy része adómentes, mások után viszont vagy neked vagy a munkáltatónak adót kell fizetnie. Leggyakoribb az étkezési hozzájárulás, de kaphatsz helyi bérletet, üdülési csekket, iskolakezdési támogatást vagy telefont, céges autót, fitness-bérletet, ruhapénzt. A lényeg, hogy ezeket nem lehet diszkriminatív módon osztogatni: ha mindenki megkapja, te sem maradhatsz ki. Hogy mi jár még a fizetésen felül, csak azon múlik, miben állapodtatok meg, illetve mit ír elő a kollektív szerződés vagy más, a munkaviszonyra vonatkozó szabály.

## Bruttó és nettó fizetés

A munkaszerződésedben az szerepel, hogy mennyi a bruttó fizetésed. Amit egyébként kézhez kapsz vagy a bankszámládra utalnak, kevesebb ennél – ez a nettó bérled. A fizetésedet úgy kapod meg, hogy előtte a munkahelyeden levonják belőle az adóelőleget és a különböző járulékokat. Hogy mennyi adót kell fizetned, vagy igényelhet-e az adójóváírást, a személyi jövedelemadóról szóló törvény szabályozza. A bruttó bérled 6%-a az egészségbiztosítási járulék, 1,5%-a a nyugdíjjárulék, 8%-a a magánnyugdíjpénztári tagdíj, 1,5%-a a munkaerőpiaci járulék – a munkáltató ezt



mind levonja a béredből, és átutalja az APEH-nek.

## A munkabér kifizetése

A munkabéred forintban kell megkapnod, legfeljebb a következő hónap 10-ig. Bankszámlára csak akkor utalhatják, ha ezt kéred, vagy a kollektív szerződés írja elő. A fizetésedről pontos kimutatást kell kapnod, amiből ellenőrizheted, hogy mire mennyi pénzt kaptál (személyi alapbér, pótlékok, szabadság), és miket vontak le. Ha részmunkaidőben dolgozol, a különböző juttatásokat arányosan kell megkapnod. Tilos ugyanis hátrányos különbséget tenni a részmunkaidős és teljes állásban lévő munkavállalók közt. Ha napi négy órában dolgozol, feleannyi fizetést kapsz, mint egy teljes munkaidős, jogosult vagy a ruhapénz, étkezési hozzájárulás, 13. havi fizetés felére is (feltéve, hogy van ilyen a cégnél).

Sajnos gyakran előfordul, hogy a munkáltató nem utalja át a teljes nettó béred, hanem a béred egy részét különböző indokokkal levonja. Tudnod kell, hogy a munkabéredből levonásnak csak jogszabály, végrehajtható határozat vagy a te hozzájárulásod alapján van helye; ettől érvényesen eltérni nem lehet. A munkáltató a béredből levonhatja (illetve köteles levonni) jogszabály alapján pl. az adóelőleget és a járulékokat; végrehajtható határozat alapján pl. a tartásdíjat, míg a hozzájárulásoddal pl. a szak szervezeti tagdíjat.

Ha a munkáltató figyelmetlenségéből több pénzt utal át, mint amennyi megilletne, az ún. jogalap nélkül kifizetett munkabért legfeljebb hatvan napon belül, írásbeli felszólítással követelheti vissza.

## Munkaidő

A munkaidő az az időtartam, amit munkavégzéssel kell töltened, és egészen a munkakezdéstől a napi munkavégzés befejezéséig tart.

Fontos, hogy beletartoznak az előkészületek és a befejező munkálatok is, ezért nem fordulhat elő, hogy a munkakezdés előtt fél órával kell megjelenned, hogy kinyisd a boltot, bepakolj, bekapcsold a gépeket, és ugyanígy nem lehet a munkaidőd lejártá után arra kötelezni, hogy kitararíts, vagy postára vidd a hivatalos leveleket. Kötelezhetnek erre, de csak rendkívüli munkaként, különösen indokolt esetben, vagy bele kell hogy számítsák a rendes munkaidődbe.

A teljes munkaidő napi 8, illetve heti 40 óra. Ennél több csak ún. készenléti jellegű munkakörben (pl. éjjeliőr) lehet, vagy ha a munkáltató közeli hozzátartozója vagy, ilyenkor is csak a beleegyezéseddel.

Naponta legfeljebb 12, míg egy héten legfeljebb 48 órát dolgozhatsz, a túlórárt is beleszámítva.

A munkaidőt a főnök osztja be, ő határozza meg azt is, ha esetleg több műszakban kell dolgoznod. Ha változó a beosztásod, egyszer egyik, másszor másik műszakba osztanak, a munkaidő-beosztásodat legalább egy héttel korábban, és legalább egy hétre előre kell közölni. A napi munkaidő egyenlőtlenül is beosztható, de nem lehet rövidebb négy óránál, kivéve, ha eleve részmunkaidős vagy. Ha még nem vagy 18 éves, legfeljebb napi nyolc, illetve heti 40 órát dolgozhatsz. Ez szigorú szabály, ettől eltérni nem lehet!

Előfordulhat, hogy ún. megszakítás nélküli munkarendben kell dolgoznod. Ilyet csak akkor lehet elrendelni, ha a munkáltató folytonosan működik (naponta csak rövid

időre, illetve évente csak a szokásos karbantartási időre szünetel a munkavégzés), és társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatást végez, vagy a működtetés más munkarend alkalmazásával nem megoldható (például az egészségügyi ellátás, közüzemi szolgáltatás, közlekedés, kárelhárítás területén működő munkáltatók esetén).

## Túlóra

Bármilyen különösen indokolt esetben kötelezhetnek rendkívüli munkára, más néven túlórára. Mivel ilyen különösen indokolt eset bármikor előfordulhat, nincs arra szabály, mennyivel korábban kell elrendelni. A napi munkaidőd túlórával együtt sem lehet több 12 óránál, a heti munkaidőd pedig 48-nál. Ez alól akkor van csak kivétel, ha munkaidőkeretben foglalkoztatnak, ebben az esetben a munkaidőkeret heti átlagában kell kijönnie a 48 órának. Ha nincs kollektív szerződés, évente legfeljebb 200 órát túlórázhatsz, ha van KSZ, akár 300-at is, feltéve, hogy az megengedi. A rendkívüli munkavégzést elrendelhetik szóban is, de kéreledre kötelesek írásba foglalni. Munkaszüneti napon csak akkor túlórázhatsz, ha egyébként is dolgozhatnál, vagy elemi kárt, súlyos csapást kell elhárítanod. Nem túlórázhat a terhes nő, és a kisgyermekes nő a gyermeke egy éves koráig, ahogy a gyermekét egyedül nevelő apa sem, szintén a gyermek egy éves koráig, és nem túlórázhat az sem, aki egészségre ártalmas helyen dolgozik. Ha a szülő egyedül neveli gyermekét, a gyermek négy éves koráig csak akkor kötelezhető túlórára, ha beleegyezik. Akkor sem túlórázhatsz, ha még nem vagy 18 éves, még abban az esetben sem, ha szük-

séged lenne a pénzre, és akár önként is vállalnád.

## Munkaidőkeret

A munkaidőkeret egy hosszabb időtartam, amelyben átlagosan kell kijönnie a heti 40 órás munkaidőnek. A munkáltató legfeljebb négyhavi munkaidőkeretet állapíthat meg, kollektív szerződés viszont ennél hosszabbat is. Ha munkaidőkeretben dolgozol, másképp alakul a heti szabadidőd, egyszerűbben végezheted munkát szombaton vagy akár vasárnap, és a munkaidő-beosztásodat is jóval szabadabban állapíthatják meg. Munkaidőkeretben akár az is előfordulhat, hogy öt napon át napi tizenkét órát dolgozol, aztán öt szabadnapot kapsz. Ha a munkaidőkeret átlagában kijön a heti 40 óra, ez teljesen szabályos.

## Pihenők, szünetek

Ha egy nap több, mint hat órát dolgozol, legalább egyszer húsz perc munkaközi szünetet kell beiktatni, és minden további háromóránként még húszat. A szünetnek meg kell szakítania a munkavégzést, például ha napi nyolc órát kell dolgoznod, és a munkaidőd reggel nyolckor kezdődik, a szünet miatt a munkaidőd 16:20-kor ér véget. Ha szerencsés vagy, és a szünet beleszámít a munkaidőbe, erre is kapsz fizetést. Ha nem vagy még 18 éves, és a napi munkaidőd több mint négy és fél óra, a szünetnek legalább harminc percig kell tartania. Fontos még, hogy a húsz perces szünetet egyben kell kiadni.

Két munkanap közt legalább 11 óra pihenődőnek kell eltelnie, 18 éven aluliaknál 12 órának. Egy héten két pihenőnap jár, ezek közül egyiknek vasárnapra kell esnie.

Ha a cég folyamatos működése miatt ez nem biztosítható, akkor 48 órás, megszakítás nélküli pihenőidőt kell kapnod (például szombaton délben fejezed be a munkát és hétfőn délben kell kezdened). Munkaidőke-re esetén a szabályok nem ennyire egyszerűek, ott a pihenőidőt összevontan is ki lehet adni, viszont 6 nap munkavégzés után egy nap pihenőnap kiadása majdnem minden esetben kötelező.

Munkaszüneti napon nem kell dolgoznod, de ha havibéres vagy, erre a napra is jár fizetés. Munkaszüneti napon csak azokon a munkahelyeken lehet dolgozni, amik megszakítás nélküli munkarendben működnek (pl. rendőrség, áramszolgáltató, kórház), annál a munkáltatónál, amely rendeltetésénél fogva e napon is működik (ld. étterem, ünnepnap rendezvények lebonyolítói), de dolgozhatsz akkor is, ha külföldi kiküldetésben vagy, vagy olyan munkát végzel, amely informatikai eszközökkel történik, és a szolgáltatás külföldre irányul.

## Szabadság

Ha dolgozol, minden évben rendes szabadság illet meg, amely alap- és pótszabadságból áll. Ha több helyen dolgozol egyszerre, szabadság mindenütt jár. Ha

- szülési szabadságon vagy;
- gyesen, gyeden vagy (ennek az első évére jár szabadság);
- táppénzen vagy;
- vagy 30 napnál rövidebb ideig fizetés nélküli szabadságon vagy, ezekre az időszakokra is kapsz szabadságot, anélkül, hogy munkát végeznél.

Az alapszabadság 20 munkanap, ami annál magasabb, minél idősebb vagy.

Jó tudni még, hogy a többletszabadság már abban az évben megillet, amelyikben

betöltöd az adott életkort, és ez akkor is így van, ha december 31-én születted.

Ha év közben állsz munkába, a szabadságod időarányos részét kell megkapnod. A szabadság idejére távolléti díjat kapsz, ami megegyezik a személyi alapbéreddel és a rendszeres pótlékokkal.

Ha nincsenek pótlékaid, a személyi alapbért kapod. Az is fontos, hogy mindig a távollét idején érvényes béreddel kell számolni. Ha például gyes, gyed után visszamész dolgozni, rögtön ki kell adniuk az összegyűlt szabadságod. Ha időközben fizetésemelés volt a cégnél, a gyes/gyed lejárta után azonnal fel kell emelniük a béred, és a szabadságot már az emelt bér szerint kell kifizetniük.

Ha még nem múltál el 18 éves, öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyikben betöltöd a tizennyolcat. Pótszabadság járhat jogszabály, kollektív szerződés vagy munkaszerződés alapján is.

Sajnos nem akkor veszed ki a szabadságod, amikor akarod, hanem amikor kiadják, ám előzetesen meg kell hallgatniuk ebben a kérdésben.

Csak a szabadság negyedéről dönthetsz szabadon, és ha ezt igénybe szeretnéd venni, 15 nappal korábban be kell jelentened.

Kettőnél több részletben csak akkor adhatják ki a szabadságod, ha ezt kéred. A szabadság kezdetének időpontját legalább egy hónappal előre közölniük kell.

Rendkívüli esetben (pl. csőtörés van otthon, közeli hozzátartozód balesetet szenvedett stb.) lehetőség van arra is, hogy a szabadságot anélkül vedd igénybe, hogy 15 nappal korábban bejelentened. Erre évente legfeljebb három alkalommal kerülhet sor, és összesen legfeljebb három napra.

## Mikor nem kell munkát végezni?

Vannak olyan esetek, amikor nem kell dolgoznod, és igazoltan lehetsz távol a munkahelyedről. Például amíg állampolgári kötelezettséged teljesíted (választáson veszel részt, bíróságon tanúskodsz), ha közeli hozzátartozód meghalt (ebben az esetben legalább két munkanap fizetett szabadsídot kell kapnod), ha beteg vagy, és ezt orvosi igazolással bizonyítod, ha kötelező orvosi vizsgálaton veszel részt (például a tüdőszűrés vagy a terhességi vizsgálat), vagy ha elháríthatatlan ok miatt (hóakadály, közlekedési sztrájk, baleset, tornádó) nem tudsz bemenni a munkahelyedre. Ezekben az esetekben nincs választása a munkáltatónak, köteles elengedni.

Akkor sem kell dolgoznod, ha engedély vagy jogszabály, kollektív szerződés, tanulmányi szerződés engedi. Ha iskolában tanulsz, vizsgáknaként négy szabadnapot kapsz, szakdolgozat, évfolyamdolgozat elkészítésére tíz napot (ne feledd, hogy erre nem kapsz fizetést!).

Ha szakszervezeti tisztségviselő vagy, munkaidő-kedvezmény járhat, feltéve, hogy elegendő számú tagja van a munkahelyi szervezetnek. Ha elég tagod van, még az is előfordulhat, hogy a munkáltatótól kapod a fizetésed, de egyetlen órát sem kell dolgoznod, és teljes munkaidőben a szakszervezet ügyeit intézheted (erről bővebben a szakszervezetekről szóló részben olvashatsz).

Ha beteg vagy, és emiatt nem tudsz dolgozni, évente 15 munkanap betegszabadság jár. Ha egy évben ennél hosszabb ideig vagy beteg, a fennmaradó időre táppénz jár a társadalombiztosítási szabályok szerint.

24 hét szülési szabadság jár a szülő (terhes) nőnek, amit úgy kell kiadni, hogy lehetőleg legalább négy hét a szülés várha-

tó ideje elé essen. Az apák is kapnak szabadsídot, ha gyermekük születik: öt napot vehetnek ki a gyermek születését követő második hónap végéig.

## Fizetés nélküli szabadság

A törvény felsorolja azokat az eseteket, amikor fizetés nélküli szabadságot vehetsz ki. Ha gyermeked születik, a gyerek 3 éves koráig lehetsz fizetés nélküli szabadságon, de akkor is igényelheted, ha 10 évesnél fiatalabb, tartósan beteg gyermeked gondozod otthon, vagy 12 év alatti gyermeked megbetegszik. Legfeljebb két év fizetés nélküli szabadságra mehetsz, ha közeli hozzátartozódat kell otthon ápolnod, és legfeljebb egy évet igényelhetsz, ha építkezelsz. Ha ezekben az esetekben fizetés nélküli szabadságra mennél, a munkáltatód köteles a szabadságot kiadni. Más okból is kérhetsz fizetés nélküli szabadságot, de egyéb esetekben a munkáltatód nem köteles teljesíteni a kérésed.

## A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony bizonyos esetekben automatikusan megszűnik. Például

- ha a munkáltatód megszűnik, például felszámolják vagy csődbe megy;
- ha a határozott időre kötött szerződésed lejár;

– vagy ha a munkáltatód a közalkalmazotti vagy köztisztviselői törvény hatálya alá fog tartozni (például a magániskolát átveszi az önkormányzat) – ez abban különbözik az előzőktől, hogy a munkád nem szűnik meg, csak ezután közalkalmazott vagy köztisztviselő leszel.

# A munkaviszonyt meg is szüntethetitek:

- közös megegyezéssel;
- rendes felmondással;
- rendkívüli felmondással;
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt;
- és a határozott idejű munkaviszonyt is megszüntetheti a munkáltató, egyoldalúan.

## Közös megegyezés

Ha közös megegyezéssel akarjátok megszüntetni a munkaviszonyt, közösen is kell megállapodnotok a munkaviszony megszüntetésében és annak időpontjában. Ilyen esetben nem jár felmondási idő, sem végkielégítés. A főnökök leggyakrabban azért javasolják ezt, hogy ne kelljen végkielégítést fizetniük, és a felmondási időre járó munkabért is megspórolják. Természetesen mindig az adott helyzettől függ, mi a legjobb megoldás, de ha a közös megegyezés számotra is előnyös (például azonnal kezdhetsz másik munkahelyen, vagy nagyjából annyi juttatást tudsz kiharcolni, mintha felmondanának), írd alá! Ha nem tudsz dönteni, kérj tanácsot! Nem kötelezhetnek arra, hogy azonnal dönts, nyugodtan kérj gondolkodási időt. Persze te is kezdeményezheted, hogy közös megegyezéssel szüntessétek meg a munkaviszonyt, de a munkáltató nem köteles elfogadni az ajánlatod, és kénytelen leszel felmondani.

## Rendes felmondás

Rendes felmondással csak a határozatlan idejű munkaviszonyt lehet megszüntetni, a határozott időre szólót nem. A felmondást te is kezdeményezheted és a munkáltató is. Bármikor felmondhatsz, anélkül, hogy meg kellene indokolnod. Nem kapsz végkielégítést, és általában az egész felmondási időt le kell dolgoznod, amire természetesen fizetés is jár. Ha neked mondanak fel, a felmondási időnek csak legfeljebb a felét kell ledolgoznod, a másik felében fel kell hogy mentsenek a munkavégzés alól. Fizetést (pontosabban átlagkeresetet) viszont ekkor is kapsz. Ha legalább három éve dolgozol a munkahelyeden, jár végkielégítés is.

Kötelesek megindokolni a felmondást, és az indoklásban tényleges okokra kell hivatkozniuk. Az indokot később nem módosíthatják. A felmondáskor csak a képességekkel, magatartásoddal, vagy a munkáltató működésével összefüggő okokra hivatkozhatnak. Elbocsáthatnak például, ha egészségileg alkalmatlanná válsz, megszeged a munkaköri kötelezettségeid, nem rendelkezel a megfelelő végzettséggel, tapasztalattal, és emiatt nem válsz be, vagy a munkáltatónál történő átszervezés miatt megszűnik a munkaköröd, létszámcsökkentést hajtanak végre. Ha felmondáskor a munkavégzésedre vagy a magatartásodra

hivatkoznak, kötelesek lehetőséget biztosítani, hogy védekezhess a kifogások ellen. Ha te mondasz fel, azt nem kell megindokolnod.

Lényeges még, hogy felmondani csak írásban lehet. A felmondásnak csak akkor lesznek következményei, ha a felmondásról szóló papírt átadják vagy levélben átveszed. Attól, hogy nem veszed át, még ki vagy rúgva, így azt javasoljuk, ne tagadd meg a felmondás átvételét, azzal csak időt veszítesz. Ha nem értesz egyet a felmondással, akkor is vedd át, hiszen ezzel még nem ismered el, hogy jogosan küldtek el. Azért is fontos, hogy pontosan tudd, mikor közölték a felmondást, mert onnan számítva csak harminc napod van eldönteni, hogy megtámadod-e a bíróságon vagy sem. Ha nem valós indokokra hivatkoznak, a felmondás jogellenes lesz. Ha például azzal indokolják az elbocsátást, hogy nem végzed jól a munkád, de ennek valójában az az oka, hogy a munkahelyed nem biztosítja a munkavégzéshez szükséges feltételeket, az ok hamis, és érvénytelen a felmondás. Arra sem hivatkozhatnak, hogy nem írtad alá a munkaszerződés-módosítást, hisz ehhez jogod van. Akkor is érvénytelen a felmondás, ha olyasvalaki írja alá a vezetőségből, akinek nincs joga kirúgni téged.

## Felmondási tilalom

Vannak esetek, amikor nem szüntethetik meg a munkaviszonyod rendes felmondással. Nem rúghatnak ki, amíg táppénzen vagy, és amíg gyermeked gondozása vagy hozzátartozó ápolása miatt fizetés nélküli szabadságodat töltöd, vagy gyesen vagy. Ha teherbe esel, a terhesség megállapításától kezdve sem a terhesség ideje, sem a

szülési szabadság (24 hét) alatt nem mondhatnak fel.

Vigyázat, ez csak a rendes felmondásra vonatkozik, minden egyéb módon megszűnhet és megszüntethető a munkaviszonyod!

## Felmondási idő

A felmondási idő 30 naptól egy évig terjedhet, attól függ, mennyi ideje dolgozol a cégnél, és mit tartalmaz a munkaszerződésed vagy a kollektív szerződés.

A felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik.

Ha te mondasz fel, szinte biztos, hogy az egész felmondási időt le kell dolgoznod. Ha viszont a munkáltató mond fel, legalább a felmondási idő felére fel kell mentenie a munkavégzés alól (ez a felmentési idő), vagyis nem kell bemenned dolgozni, de kapsz fizetést. A felmentési idő legalább felével te rendelkezzel, azaz a kívánságodnak megfelelő időben és részletekben veheted igénybe. Ez főleg akkor jön jól, ha munkát keresel közben.

Ha kirúgnak, kérheted, hogy ne a felmondási idő végén szűnjön meg a munkaviszonyod, hanem annál korábban. Kötelesek a kívánságod teljesíteni, igaz, a fizetésed sem kapod meg a hátralevő időre, hisz a munkaviszonyod ezzel megszűnt.

Sokan tévesen azt hiszik, hogy akkor sem kell ledolgozni a felmondási idő felét, ha te mondasz fel. Ez nem így van, a törvény szerint a felmondási időt ilyenkor teljes egészében le kell dolgoznod, illetve a munkáltatón múlik, hogy felment-e a munka alól. Ha önkényesen nem töltöd le a felmondási időt, az jogellenes, és fizetned kell: egyrészt tartozol a munkáltatónak a felmondási időre járó béreddel, másrészt kártérítést is követhet.

## Végkielégítés

Hogy kapsz-e végkielégítést, attól függ, milyen régóta dolgozol az adott helyen. Ha legalább három éve, akkor egyhavi átlagkeresetednek megfelelő összeg jár, és ez a ledolgozott évek során egyre növekszik. A törvényi előírásoktól a munkaszerződés és a kollektív szerződés eltérhet, feltéve, hogy az neked kedvezőbb. Végkielégítés egyébként nem csak akkor jár, ha rendes felmondással szüntetik meg munkaviszonyod, hanem akkor is, ha a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg (csődbe megy, felszámolják).

## Rendkívüli felmondás

Rendkívüli felmondással te és a munkáltató is megszüntethetitek a munkaviszonyt, de ennek szigorú szabályai vannak.

Ha a munka során a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeket szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegitek, a másik fél rendkívüli felmondással élhet. Ilyen lényeges kötelezettség például a munkáltató részéről, hogy munkabért fizessen, megfelelő munkakörülményeket biztosítson, ha ezeket elmulasztja, rendkívüli felmondást nyújthatsz be. Ha viszont többször hiányzol igazolatlanul, vagy ittasan mész be a munkahelyre, üzleti titkokat fecsegsz ki, anélkül veszed igénybe a tanulmányi szabaddidő, vagy a táppénzt, betegszabadságot, hogy bejelentened az illetékeseknek, akkor a főnököd is jogosan élhet ezzel.

Szintén rendkívüli felmondás lehet a következménye annak, ha valamelyikőtök olyan magatartást tanúsít, ami lehetetlenné teszi a munkaviszony fenntartását. Ilyen le-

het például, ha bűncselekményt követsz el a cég ellen.

A rendkívüli felmondással kapcsolatban a törvény szigorú határidőket ír elő. Például ha igazolatlanul hiányzol a munkahelyedről, és ez kiderül, a főnöködnek innen számítva 15 napja van, hogy rendkívüli felmondást adjon. Ez igaz fordított esetben is: ha a munkahelyed követ el valami súlyos kötelezettségszegést, szabálytalanságot (nem fizeti ki a béred, a túlórákat, nem biztosítja a szükséges feltételeket, nem lát el munkával, kellő indok nélkül nem adja ki a szabadságot), a szabálytalanság elkövetésétől számítva 15 napod van eldönteni, hogy felmondasz-e. A szabályszegéstől számított egy év elteltével rendkívüli felmondást nem lehet benyújtani, akkor sem, ha csak ekkor derül ki a szabálytalanság.

A rendkívüli felmondásnál azonnal megszűnik a munkaviszony, nincs felmondási, felmentési idő, végkielégítés, egyéb juttatások – legalábbis, ha neked mondanak fel. Ha te mondasz fel így, nem kerülhetsz hátrányba – nincs felmondási idő, felmentési idő, viszont jár végkielégítés, és ki kell fizetniük azt a pénzt is, ami a felmondási időre járna egyébként. Ha te mondasz fel, és ezt a munkahelyeden nem akarják tudomásul venni, fordulj hozzánk, segítünk!

## Munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt

A próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntethetitek a munkaviszonyt. Az addig ledolgozott időre természetesen megkapod a fizetésed, de felmondási idő, végkielégítés nem jár. Lényeges még, hogy egyikőtöknek

sem kell megindokolni, miért akartok a munkaviszonynak véget vetni.

## Határozott idejű munkaviszony megszüntetése

Ha határozott idejű a munkaviszonyod, a lejárat előtt csak rendkívüli felmondással és közös megegyezéssel szüntethetitek meg, rendes felmondásra nincs lehetőség. Próbaidőt ekkor is kiköthettek, ami alatt a munkaviszony azonnali hatállyal bármikor megszüntethető. A munkáltató egyébként is dönthet úgy, hogy megválik tőled. Ebben az esetben megszüntetheti a munkaviszonyod egyoldalúan, de köteles megfizetni egyévi átlagkereseted, vagy ha a határozott időből egy évnél kevesebb van hátra, akkor ennek megfelelő munkabért. A munkaszerződés megkötésekor akár abban is megállapodhattok, hogy ilyenkor kapj bizonyos összegű végkielégítést, és ha van köztetek ilyen megállapodás, ezt az összeget is ki kell fizetniük. Bármilyen módon szüntethetitek meg a munkaviszonyt, azt mindig írásban kell megtennetek, különben érvénytelen lesz.

## Az utolsó munkanap

Ha megszűnik a munkaviszonyod, az utolsó munkanapodon köteles vagy átadni a munkaköröd, és elszámolni a munkáltatóddal. Le kell adnod a belépőkártyát, a kapott eszközöket és minden olyan dolgot, ami a munkáltatóé. Ők viszont kötelesek kifizetni a munkabéred az utolsó, munkában töltött napon, és ki kell adniuk néhány igazolást, ami

kellhet a munkanélküli járadék megállapításához vagy a személyi jövedelemadó bevallásához. A ki nem adott szabadságod is meg kell váltani, azaz ki kell fizetni annak „ellenértékét”. Ha több szabadságot vettél ki, mint ami addig járt volna, neked kell fizetned. Ha azonnali hatállyal szűnt meg a munkaviszonyod (például rendkívüli felmondással vagy próbaidő alatt), a munkáltató három munkanapon belül köteles veled elszámolni és az igazolásokat kiadni. Ha nem kapod meg a papírokat, és emiatt nem tudsz munkát vállalni, vagy nem regisztrálhatod magad, mint munkanélküli, írd felszólító levelet, ha erre nem reagálnak, fordulj hozzánk, segítünk!

## Ha a munkaviszony jogellenesen szűnik meg

Jó esetben a munkaviszonyod jogszerűen szűnik meg, de előfordulhat, hogy jogellenesen mondanak fel neked. Ilyenkor kérj tanácsot tőlünk, vagy fordulj más munkajogászhoz, és ha érdemes, pereld be a munkáltatót a munkaügyi bíróságon.

Ha a bíróság megállapítja, hogy jogellenesen szüntették meg a munkaviszonyod, akár az eredeti munkakörödbe is visszahelyezhetnek.

Ha nem kéred a visszahelyezést, a bíróság „kárterítés” fizetésére kötelezheti a munkahelyed, ennek összege 2-12 havi átlagkereseted lehet. És még ezen felül megkapod az elmaradt munkabéred, a végkielégítéssed, és megtérítik az emiatt felmerült károd is. Vigyázz: ha úgy gondold, hogy jogellenesen szüntették meg a munkaviszonyod, csak a közléstől számított 30 napon belül támadhatod meg a bíróságon!

# A jogsértésekről

Ha a munkáltató megsértette a jogaid, több helyre is fordulhatsz. Ez attól is függ, milyen jogsértésről van szó, és mennyire súlyos a szabálytalanság, amit veled szemben elkövettek. Ha nem tudod eldönteni, mit tegyél, fordulj hozzánk. Gyakran az is elég, ha leülsz beszélgetni a főnököddel, és rendezitek az ügyet. Nem kell ügyet csinálni abból, ha két perccel rövidebbre sikeredett az ebédidőd, vagy lekésted a vonatod, mert túlóráznod kellett. Ha valami konfliktus merül fel, próbáld „békésen” megoldani, csak akkor fordulj hatósághoz vagy bírósághoz, ha nem sikerül megállapodni a munkáltatóval.

Ha nagyobb a baj, például nem veheted ki az összes szabadságod, munkaszerződés helyett megbízási vagy vállalkozási szerződést kötnek veled, többet kell túlóráznod, mint amit a törvény megenged, már érdemes lehet eljárást indítanod. Ezt az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőségnek teheted meg. A felügyelőség minden régióban működik, és munkaügyi vagy munkavédelmi ellenőrzés során vizsgálhatják ki, milyen szabálytalanságokat követett el a munkahelyed.

Ha úgy érzed, hátrányosan megkülönböztetnek, azaz diszkriminálnak, mert nő, férfi, fiatal, öreg, roma, fogyatékos, szakszervezeti tag, részmunkaidős, meleg stb. vagy, fordulhatsz az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH). Ehhez bármikor jogod van, már akkor is, ha az állásinterjú éh hátrányos megkülönböztetés, vagy akár később, ha a munkaviszony során zaklatnak, vagy akár a munkakörülmények, juttatások,

munkaidő meghatározásánál megkülönböztetnek a törvényben felsorolt tulajdonságaid miatt. Az EBH-tól ne várj kártérítést, ez a hatóság csak a munkahelyed büntetheti meg, téged viszont nem kárpótol a sérelmed miatt.

Ha a személyiségi jogaid sérülnek, mehetsz a polgári jogi bíróságra is, amelyik kártérítést ítélhet meg.

Ha a munkaviszonnyal kapcsolatban súlyos szabálytalanságot követ el veled szemben a munkáltató, a munkaügyi bíróságon perelheted be. Ha jogellenesen rúgtak ki, hónapok óta nem fizetik ki a béréd, nem térítik meg a neked okozott kárt, és nem hajlandók arra, hogy „békés úton” rendezzék a problémát, pert indíthatsz a munkahelyed ellen.

Az általános szabály szerint három éven belül fordulhatsz jogorvoslatért, például a ki nem fizetett túlóra miatt, vagy ha nem térítik meg a költségeid. A bíróságon követelheted a neked járó pénzt, egyéb juttatásokat, a jogsértő magatartás abbahagyását. Vannak azonban kivételek, amikor nem mindegy, mikor indítod el az eljárást. Ha a munkáltató egyoldalúan módosítja a munkaszerződést, és ezt megtámadnád, ugyanígy a felmondással, munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatban indítanál pert, kártérítésre kötelez a munkáltató, csak 30 napod van eldönteni, mérs-e bíróságra vagy sem. Ha igen, 30 napon belül postáznod kell a keresetlevelet. Ha ezt a határidőt elmulasztod, és nem tudod igazolni (vagyis nincs semmilyen méltányolható oka annak, hogy elkéstél a kereset benyújtásával, pl.

baleset ért és kórházban feküdtél), többé nem vitathatod, hogy a munkáltató jogosan vagy jogellenesen járt el veled szemben. A „fegyelmi határozatot” is 30 napon belül támadhatod meg, azaz ha a főnököd szerint megszegted kötelezettségeid, és ezt írásbeli határozattal közli.

A munkaügyi bíróságok a fővárosi, illetve megyei bíróságok mellett működnek, ide kell benyújtanod a keresetlevelet, amit megtehetsz akár személyesen is, de a legegyszerűbb, ha postán adod fel, tértivevényes levélben. Ha azt szeretnéd, hogy minden szakszerű és jogszerű legyen, bízz meg egy ügyvédet, aki mindezt elintézi helyetted. Ha szakszervezeti tag vagy, a szakszervezet is biztosíthat neked jogi képviseletet, akár ingyenesen is. Ha nem értesz egyet az ítélettel, fellebezhet a megyei vagy a fővárosi bíróságnál.

Sok esetben elegendő, sőt, a legkézenfekvőbb, ha a szakszervezetet keresed meg problémáiddal. A szakszervezetnek az a dolga, hogy védje és érvényesítse az érdekeid. Egy jól működő szakszervezet jó néhány előnyt, pluszjuttatást ki tud harcolni, főleg, ha ezt kollektív szerződésbe is foglalják. De nem kell feltétlenül kollektív szerződés ahhoz, hogy maga a szakszervezet visszatartsa a munkáltatót a szabálytalanságok elkövetésétől.

A munkáltató és a munkavállaló(k) közt örökös konfliktus feszül, ami elsősorban abból adódik, hogy a főnököd hatalmat gyakorol feletted, és emiatt előnyösebb pozíciója van veled szemben. A konfliktusokat csak úgy lehet feloldani, ha folyamatosan együttműködtek, és tárgyaltok egymással, hogy

megpróbáljátok az érdekeiteket és álláspontokat közelíteni a másikéhoz. A konfliktusok feloldása és a tárgyalási folyamatok természetesen nemcsak közted és a menedzsment közt valósulhatnak meg, hanem magasabb szinten is: akár a cég és a szakszervezet közt munkahelyi szinten, akár területi, ágazati vagy országos szinten, ahol szakszervezeti konföderációk, szövetségek, munkáltatói szövetségek, és a kormány vesznek részt a tárgyalásokban. Magyarországon 1990 óta működik egy országos fórum, ahol ez a három fél tárgyal a munkavállalókat és a munkaviszonyt érintő, országos jelentőségű kérdésekről, törvénytervezetekről, és jelentős szerepe van a minimálbér meghatározásában is. Ez a fórum az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT). Ma Magyarországon kilenc munkáltatói és hat szakszervezeti szövetség vesz részt az országos érdekegyeztetésben, ők más néven a szociális partnerek.

A hat szakszervezeti konföderáció egyike a LIGA Szakszervezetek. A LIGA a rendszerváltást követően, 1989-ben alakult, azóta részt vesz az országos érdekegyeztetésben. Tagszervezeteink zöme a közlekedésben, energiaiparban és a fémiparban működik, de rajtuk kívül számos kisebb szervezetünk képviseli az egyéb, versenyszférában lévő ágazatokat. Az állami szektorban is rendelkezünk képviselettel: vannak elsősorban közalkalmazottakat tömörítő tagszervezeteink (pedagógusok, egészségügyi, szociális területen dolgozók), illetve több, fegyveres és rendvédelmi dolgozókból álló tagszervezetünk is.

# A szakszervezetekről

## Mi a szakszervezet?

Szakszervezetnek nevezünk minden olyan szervezetet, amely abból a célból jön létre, hogy a munkavállalók érdekeit védje, előmozdítsa és képviselje. Nem kell, hogy feltétlenül szakszervezetnek hívják, lehet liga vagy akár munkástanács is a neve. A szakszervezetek jogait a legmagasabb szintű jogszabály, az Alkotmány is biztosítja.

Ha szakszervezetet akarsz alapítani, az egyesülési törvény szabályait kell betartanod. Első lépésként szükséged lesz legalább tíz alapító tagra. Tartanotok kell egy alakuló ülést, ahol ki kell mondani a szakszervezet megalakítását, meg kell fogalmazni és elfogadni a szervezet alapszabályát, megválasztani a tisztségviselőket, majd a bíróságon bejegyeztetni magatokat, mint társadalmi szervezetet. Az Alapszabályban olyasmikről kell rendelkezni, mint a szakszervezet neve, székhelye, célja, szervei, tisztségviselői. Meg kell határozni, mi az ügyintéző és képviselői szerv (elnökség, ügyvivők, bizalmi testület), a legfőbb döntéshozó szerv (taggyűlés, küldöttgyűlés, kongresszus), ezeknek milyen feladataik vannak. Az Alapszabályban rendelkezni kell a szakszervezet vagyonáról is.

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

A Munka Törvénykönyve nem csak a munkaviszonyra vonatkozó előírásokat tartalmazza, hanem az ún. kollektív munkajoggal vagy munkaügyi kapcsolatokkal is foglalkozik. Vannak olyan jogaid is, amiket nem tudsz egyedül gyakorolni, csak egy közösség, csoport részeként. Ilyen jogaid lehetnek, ha szakszervezet tagja vagy – ezek a kollektív jogok, mint a sztrájkjog vagy a szervezkedés szabadsága, az egyesülési jog. A szervezkedési szabadság azt jelenti, hogy ha szakszervezetet akartok alakítani, vagy be akarsz lépni egy már működő szakszervezetbe, senki nem akadályozhatja meg. Sőt, aki megakadályozza, hogy szakszervezet alapítsatok, az akár három éves börtönbüntetést is kaphat a Büntető Törvénykönyv alapján. A jogszabályok szerint nem érhet hátrány, ha egy érdekképviselői szervezetnek vagy a tagja, ezt nem csak a Munka Törvénykönyve, de az Alkotmány és az esélyegyenlőségi törvény is garantálja.

## Milyen jogai vannak a szakszervezetnek és a tagoknak?

A törvény biztosítja, hogy a munkavállalókkal közösen szakszervezetet alakíts, vagy a szakszervezetbe belépj. A szakszervezetek hazai és nemzetközi szövetségekhez, szakszervezeti konföderációkhoz is csatlakozhatnak, hogy hatékonyabban harcolhassanak a tagok jogaiért. A szakszervezet létrejöhet egy munkahelyen belül is, de

arra is lehetőség van, hogy egy nagyobb szakszervezet alapszervezeteket vagy csoportokat hozzon létre a munkahelyeken. Az is elképzelhető, hogy úgy lépsz be egy szakszervezetbe, hogy az adott munkahelyen te leszel az egyedüli tag.

A szakszervezet joga, hogy tájékoztasson téged az anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeidet érintő jogaidról és kötelezettségeidről – ebbe beletartozik például a munkabérre, egyéb juttatásokra, munkavédelmi előírásokra, munkajogi és egyéb jogi előírásokra vonatkozó tájékoztatás. Emellett joga, hogy képviseljen téged, pontosabban a munkaviszonyod kapcsolatos érdekeidet a munkaadóddal szemben és az állami szervek előtt. Ha van véleményed, akár jogszabály-módosítást akartok elérni, akár a kollektív szerződésbe szólnátok bele, ezt a szakszervezetben keresztül tehetitek meg. A bíróság előtti képviselet sem kizárt: ha a munkaviszonyoddal kapcsolatosan bíróság vagy más hatóság elé kell állnod, meghatalmazhatod a szakszervezetet, hogy helyetted ők járjanak el.

Ha te vagy az egyetlen tag az adott munkáltatónál, a szervezet tisztségviselői, szakértői bemehetnek a munkahelyre, ezt senki nem tilthatja meg, bár erről előre értesítened kell a munkáltatót.

A szakszervezetek egyik legfőbb joga, hogy kollektív szerződést köthetnek, ami a munkaviszonyra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket szabályozzák.

Az állami szervek, önkormányzatok és a munkáltató is kötelesek a szakszervezetekkel együttműködni, ráadásul információkat is szolgáltatniuk kell az érdekvédőknek, és azok felvetéseire 30 napon belül reagálniuk kell. Ha a munkahelyeden a menedzsment nagyobb változtatásokra készül (például át-

szervezne, átalakítana, korszerűsítene), a szakszervezet erről előzetesen értesítenie kell, és az közölheti az ezzel kapcsolatos álláspontját is. Ezen kívül minden olyan kérdésben lehet tájékoztatást kérni, ami a munkaviszonnyal kapcsolatos, vagy a munkavállalók gazdasági, szociális érdekeit érinti, így a bérek, juttatások alakulásáról vagy a munkaidő-szervezésről. A munkáltató köteles megadni az információkat, és köteles válaszolni. Ha a szakszervezet nem ért egyet, konzultációt kezdeményezhet ezzel kapcsolatban. Ha nincs üzemi tanács, a munkáltató a szakszervezetet köteles tájékoztatni olyan kérdésekről, amik a legtöbb munkavállalót érintik, így

- a cég gazdasági helyzetéről;
- a beruházásokról, a tevékenységi kör módosításáról;
- a bérek, keresetek alakulásáról.

Ne feledd: ha nem vagy szakszervezeti tag, ez a jog nem illet meg, és a fejed felett döntenek minderről.

A szakszervezet azt is ellenőrizheti, milyen munkakörülmények közt kell dolgoznotok, a cég betartja-e az erre vonatkozó szabályokat. Ha hibát észlelnek, ezt jelzik az illetékeseknek, és ha nem történik pozitív változás, akár eljárást is kezdeményezhetnek. Fontos jog, hogy ha a munkáltató a munkavállalókat vagy az érdekképviselőket érintő jogtalan intézkedéseket tesz, az intézkedés ellen a szakszervezet kifogást nyújthat be. Ezt egyeztetés követi, és ha nem sikerül dűlőre jutni az ügyben, akár bírósághoz is fordulhatnak.

A szakszervezetnek ahhoz is joga van, hogy információkat nyújtson a tagjainak, tájékoztassa őket a dolgozók számára fontos eseményekről, akár szakszervezeti újságban, akár faliújságon keresztül. Mivel ezt is a Munka Törvénykönyve biztosítja, a cég

nem akadályozhatja meg. Joga van ahhoz is, hogy használjon egy megfelelő helyiséget, irodát a cégnél, ami a szervezet működéséhez szükséges, és a munkáltatónak ezt biztosítania kell.

A szakszervezet ügyeit a tisztségviselők intézik, akiket demokratikusan kell megválasztani, és akiket többletjogok is megilletnek a többi taghoz képest. Az egyik ilyen jog a munkaidő-kedvezmény, ami azt jelenti, hogy bizonyos taglétszám után (minden három, ott dolgozó tag után) a tisztségviselők havi két óra munkaidő-kedvezményt kapnak. Ez alatt nem kell munkát végezniük, hanem a szakszervezet ügyeit intézhetik, de erre az időre is kapnak munkabért. Ugyanígy oktatás, továbbképzés céljából is jár kedvezmény, minden tíz tag után évente egy fizetett szabadnap, amit a cég köteles kiadni. A tisztségviselők fokozott munkajogi védelmet is élveznek, ami azt jelenti, hogy néhány intézkedést a vezetőség nem tud megtenni, csak ha abba előzetesen a szakszervezet is beleegyezik. Így ha tisztségviselő vagy, a szakszervezet beleegyezése kell például a kirendelésedhez, hosszabb időtartamú kiküldetésedhez. A legfontosabb, hogy ahhoz is hozzá kell járulnia előzetesen a szakszervezetnek, ha rendes felmondással akarnak kirúgní. Ha a szakszervezet megtagadja a hozzájárulást, nem mondhatnak fel. Ha pedig rendkívüli felmondással akarják megszüntetni a munkaviszonyod, erről értesíteni kell a szakszervezetet is.

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 is, amikor már dolgozol. Nem kaphatsz kevesebb fizetést, csak amiatt, hogy szakszervezeti tag vagy, nem lehet emiatt kevesebb a szabad-

ságod, és nem is rúghatnak ki az érdekvédelmi tevékenységedre hivatkozva. Ha félsz a hátrányos megkülönböztetéstől, nem vagy köteles megmondani a munkaadódnak, hogy szakszervezethez tartozol, arról még kevésbé vagy köteles beszámolni, hogy melyikhez.

## A szakszervezet számos szolgáltatást is nyújt

Fontos szerepet játszik többek közt a bértárgyalások során. Egyrészt országosan (amikor a minimálbért határozzák meg), másrészt munkahelyi szinten is. Szerepet játszanak az országos, ágazati és önkormányzati érdekegyeztetésben, ahol egy vagy több munkáltatóval tárgyalnak, és próbálják a szakszervezeti, munkavállalói igényeket érvényesíteni. Az OÉT-ben lehetőség nyílik arra is, hogy a szakszervezetek véleményezzenek jogszabályokat, tervezeteket, illetve jogszabály-alkotást vagy módosítást kezdeményezzenek. Gyakran országos akciókat, demonstrációkat, vagy akár sztrájkot is szerveznek, hogy így gyakoroljanak nyomást a munkáltatóra vagy a törvényhozásra.

Nélkülözhetetlen a szerepük a kollektív szerződések megkötésében, már csak azért is, mert kollektív szerződést csak és kizárólag szakszervezet(ek) köthet(nek) a munkáltatóval. Az ágazati, szakmai és munkahelyi szinten kötött kollektív szerződés megkötése, érvényesítése és korszerűsítése a szakszervezet egyik legfőbb és legszámottevőbb szolgáltatása.

Érdeke, hogy tagjai és tisztségviselői felkészült, tárgyalóképes emberek legyenek, ezért gondoskodik a megfelelő embe-

rek oktatásáról, képzéséről is. A szakszervezet tagjának joga, hogy részt vegyen a szervezet döntéseinek meghozatalában, így szavazhat az üléseken, részt vehet a tisztségviselők megválasztásában, és maga is vállalhat tisztséget, jelöltheti magát.

A szakszervezet gyakran nyújt ingyenes jogi és képviselői szolgáltatást. Legtöbbször munkaügyi problémákkal kapcsolatosan képviselik a tagot bíróság vagy más hatóság előtt, de előfordul, hogy más jogi problémával keresik meg a szakszervezet jogászát, aki meghatalmazás alapján képviselheti a tagot.

A LIGA internetes jogsegélyszolgálatot is működtet, ahol akár névtelenül is felteheted munkajogi témájú kérdéseid.

A legtöbb szakszervezet szociális segítséget is nyújt a tagoknak. Kaphatsz például támogatást, segílyt, ha gyermekekd születtik, megbetegszel, vagy meghal egy közeli hozzátartozód, de a tanulmányaidat is támogathatják. Ha munkanélküli leszel, a szakszervezet kiegészítheti az államtól kapott juttatást, ha pedig részt veszel a szakszervezet sztrájkjában, a sztrájk-alapból kifizetik az elmaradt munkabéred. Biztosíthatnak neked kedvezményes utazási és üdülési lehetőségeket is, de az is gyakori, hogy a szakszervezet élet- és balesetbiztosítást köt minden egyes tagja után, vagy ún. önkéntes kölcsönös egészség- és nyugdíjpénztári szolgáltatást nyújt. Adhatnak ki saját újságot, tarthatnak fenn könyvtárat, amivel elősegítik a tagok művelődését. Fontos még, hogy a szakszervezet képzéseket, tanfolyamokat szervez, ami segíti a résztvevő tagokat problémáik megoldásában, jogaik, kötelességeik, lehetőségeik megismerésében, közösségeket épít, és természetesen a szakmai ismeretek bővítésére is alkalmas ad.

## Az üzemi tanács

A Munka Törvénykönyve biztosítja a jogot a munkavállalóknak, hogy ők maguk is részt vegyenek a cég vezetésében, és beleszóljanak a fontosabb döntésekbe. Ha tízenöttnél többen dolgoznak egy adott helyen, a törvény szerint üzemi megbízottat kell választani. Ha pedig a létszám az ötven főt is eléri, egy több tagból álló testület, az üzemi tanács (ÜT) vesz részt a vezetésben. Az üzemi megbízottat és az üzemi tanács tagjait a munkavállalók választják maguk közül.

Az ÜT-t bizonyos kérdésekben együtt-döntési jog, míg más témákban véleményezési jog illeti meg. A cégvezetés csak az ÜT-vel együtt dönthet a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználásáról és a jóléti ingatlanok hasznosításáról. A fontosabb döntéseket (így az átalakulásról, átszervezésről, privatizálásról szóló döntést) előzetesen az ÜT-vel véleményeztetni kell. Ugyanígy joga van véleményt nyilvánítani a képzési tervekről, az éves szabadságolási tervről, a fontosabb belső szabályzatok tervezetéről vagy az új munkaszervezési módszerek bevezetéséről. A munkáltató ezen kívül köteles tájékoztatni az ÜT-t a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a tevékenységi körének esetleges módosításáról, a bérek, keresetek alakulásáról, a foglalkoztatás és a munkafeltételek jellemzőiről, illetve a munkaidő felhasználásáról.

## A kollektív szerződés

A kollektív szerződést (KSZ) a munkáltató és a nála működő szakszervezetek köthetik. Ebben olyan szabályokat állapítanak

meg, amelyek a munkaviszonyra vonatkozó egyes kérdéseket (pl. szabadság kiadása, mértéke, felmondási idő, juttatások, munkarend) a Munka Törvénykönyvétől eltérő módon szabályozzák.

A kollektív szerződést azért kell ismerned, mert csak így tudhatod, milyen szabályok vonatkoznak rád a jogszabályokon és a munkaszerződéseden kívül. A KSZ-t egy adott munkahelyen a munkáltató és a képviselővel rendelkező szakszervezetek köthetik.

Ha munkát vállalsz, a munkaszerződés megkötésekor tájékoztatást kell kapnod arról, hogy van-e KSZ a munkahelyeden. A kollektív szerződésben a munkaviszonnyal összefüggően bármilyen kérdést szabályozhatnak, olyat is, amiről egyébként a törvény nem is rendelkezik. Az egyetlen kikötés, hogy a kollektív szerződésben megfogalmazott szabály nem lehet ellentétes sem a Munka Törvénykönyvével, sem más jogszabállyal. A legtöbb kollektív szerződés a következő kérdésekkel, témakörökkel foglalkozik:

– Ha KSZ szabja meg a próbaidő hosszát, az védelmet jelent minden felvett munkavállalónak, hogy ne kelljen indokolatlanul hosszú ideig próbaidőn lenniük.

– Tartalmazhat a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban is speciális szabályokat.

– Meghatározhatja, illetve felsorolhatja a felmondás indokait, azaz hogy melyek azok a magatartások, amelyek tanúsítása esetén számíthatsz arra, hogy kirúgnak. Ennek főleg a rendkívüli felmondásnál van jelentősége, mert így jóval kisebb az esélye a jogellenes felmondásnak.

– Előírhat hosszabb felmondási időt, magasabb összegű végkielégítést.

– A felmondási tilalmak számát bővítheti, vagyis a törvényben felsoroltakhoz képest további eseteket határozhat meg, amikor a munkahelyed nem mondhat fel neked.

– Definiálhatja az egyes munkaköröket, vagyis meghatározhatja, hogy a különböző munkakörökhöz milyen feladatok tartoznak.

– Szabályozhatja a fegyelmi felelősséget, azaz a kötelezettségszegéseket, a felelősségre vonás módját és a kiszabható fegyelmi „büntetéseket”.

– Meghatározhatja, mennyi a napi, heti munkaidő, mikor és mennyi pihenőidő jár, alkalmaznak-e munkaidőkeretet, milyen munkarendben, milyen beosztás szerint kell dolgoznotok, mikor és hogyan kötelezhetnek túlórára, mennyi szabadság jár és azt milyen rend vagy terv szerint adják ki.

– Rendelkezhet a munka díjazásáról is, például a bérbesorolásról, az éves béremelésről, arról, milyen pótlékok, egyéb juttatások járnak, milyen költségeid térítik meg, kapsz-e 13. havi fizetést.

– Szabályozhatja a károkozással, kártérítéssel kapcsolatos kérdéseket.

– Szabályozhatja a munkáltató és a szakszervezetek közti kapcsolatrendszer, további jogokat adhat a szakszervezeteknek.

A lehetőségek száma végtelen, az előzőkben csak a jellemzőbb kérdéseket olvashattad.

A kollektív szerződés azért jelentős, mert ha KSZ biztosít valamilyen jogot, nem kell félned, hogy egyik napról a másikra visszavonják, és az is valószínű, hogy kevesebb szabálytalanságot követ el a munkahelyed. A KSZ-szel kiszámíthatóbbá válik a munkaviszonyod, és sokkal inkább kikényszeríthető, mint egy egyéni megállapodás, amit a főnökeiddel kötél.

# Önéletrajz minta

## VEZETÉKNÉV KERESZTNÉV

## SZEMÉLYI ADATOK

Születési idő, hely: .....  
 Értesítési cím: .....  
 Telefon: .....  
 E-mail: .....

## VÉGZETTSÉG

2006-2010 ..... Szakközépiskola  
 2006 ..... Általános Iskola

## MUNKAHELYEK

2010- .....  
 xxx szakmai gyakorlat, munkahely neve .....  
 feladatok .....  
 .....  
 2009-2010 ..... xxx (pl. diák munka)  
 feladatok .....

## NYELVISMERET

Angol ..... középfokú, „C” típusú nyelvvizsga, 2009.  
 Francia ..... társalgási szint

## SZÁMÍTÓGÉPES ISMERETEK

Ms Office  
 Internet

## EGYÉB ISMERETEK, TEVÉKENYSÉGEK

B kategóriás gépkocsivezetői jogosítvány (2009)

*Keltezés*

*(aláírás)*



# Munkaszerződés minta

## MUNKASZERZŐDÉS

amely létrejött egyrészről

.....(munkáltató elnevezése)

.....(munkáltató székhelye)

mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató)

másrészről:

.....(név, leánykori név)

.....(lakcím)

.....(szül. hely, idő)

.....(anya neve)

.....(személyi igazolvány száma, adóazonosító jele)

.....(TAJ-száma)

.....(magánnyugdíjpénztár neve, címe, bankszámlaszáma)

mint munkavállaló (a továbbiakban: Munkavállaló) között az alábbi feltételekkel:

**1. Felek megállapodnak abban, hogy jelen munkaszerződéssel határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesítenek. (Felek megállapodnak abban, hogy jelen munkaszerződéssel ..... napjáig tartó határozott idejű munkaviszonyt létesítenek.)**

A Munkavállaló kötelezettséget vállal a munkaszerződés szerinti munkavégzésre.

A Munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés szerint foglalkoztatni.

A munkába lépés napja: .....

**2. A Munkavállaló munkaköre: .....**

A Munkavállaló kijelenti, hogy a Munkáltató a munkakörébe tartozó feladatokat részletesen ismertette, a munkaköri leírást a jelen munkaszerződés aláírásával egyidejűleg a Munkavállaló részére átadta.

**3. A Munkáltató munkavégzésének helye: .....**

**4. A Munkavállaló személyi alapbére bruttó .....Ft/hó.**

Teljesítménybér alkalmazása esetén a teljesítménykövetelmények a következők:

.....

(Mivel a teljesítménykövetelmények teljesítése jelentős részben nem csak a munkavállalón múlik, a munkavállaló garantált bére: .....Ft/óra vagy Ft/hó.)

**5. Felek megállapodnak abban, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelezéseket (munkáltatói jogkör) .....munkakörű, illetve beosztású vezető munkavállaló (szerv) gyakorolja, illetve teljesíti.**

**6. A Felek a munkaviszony létesítésekor ..... nap/hónap próbaidőt kötnek ki. A próbaidő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal megszüntetheti.**

**7. A jelen munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a Munka Törvénykönyve (illetve a kollektív szerződés) és a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok rendelkezései irányadók.**

Kelt:....., 20.. ..... hónap ... nap

.....  
munkavállaló

.....  
munkáltató (cégszerű aláírás)

# Tartalom

Bevezető .....	1	Távolléti díj .....	15
A munkavállalásról általában .....	3	Mit kaphatsz a munkabéren kívül? .....	15
A munkaviszony .....	3	Bruttó és nettó fizetés .....	15
Megbízási, vállalkozási szerződés vagy munkaviszony? .....	3	A munkabér kifizetése .....	16
Atipikus munkák .....	4	Munkaidő .....	16
Önkéntes munka .....	4	Túlóra .....	17
Munkavállalók bejelentése .....	5	Munkaidőkeret .....	17
Feketemunka .....	5	Pihenők, szünetek .....	17
Hogyan és mikor vállalhatsz munkát? .....	5	Szabadság .....	18
Fiatal munkavállalók .....	6	Mikor nem kell munkát végezni? .....	19
Diákmunka .....	6	Fizetés nélküli szabadság .....	19
A STARTprogramról .....	6	A munkaviszony megszűnése .....	19
Munkaszerződés .....	7	A munkaviszonyt meg is szüntethetitek .....	20
Mi legyen a munkaszerződésben? .....	7	Közös megegyezés .....	20
A szerződés megkötésekor tájékoztatniuk kell téged .....	8	Rendes felmondás .....	20
Mi lehet még a szerződésben? .....	8	Felmondási tilalom .....	21
Lehet-e két munkahelyed? .....	8	Felmondási idő .....	21
Mikor kell munkába állnod? .....	9	Végkielégítés .....	22
Hol kell végezni a munkát? .....	9	Rendkívüli felmondás .....	22
Mennyi időre köthető a szerződés? .....	9	Munkaviszony megszüntetése próbaidő alatt .....	22
Próbaidő .....	10	Határozott idejű munkaviszony megszüntetése .....	23
Mit kell tudnod, ha már munkában állsz? .....	10	Az utolsó munkanap .....	23
A munkaszerződés módosítása .....	10	Ha a munkaviszony jogellenesen szűnik meg .....	23
Minden kérdésre válaszolnod kell? .....	11	A jogsértésekről .....	24
A munkavégzés szabályai .....	11	A szakszervezetekről .....	26
Üzleti titkok .....	12	Mi a szakszervezet? .....	26
Munkavédelem .....	12	Milyen jogai vannak a szakszervezetnek és a tagoknak? .....	26
Fegyelmi büntetések .....	12	A szakszervezet számos szolgáltatást is nyújt. ....	28
Kártérítések .....	13	Az üzemi tanács .....	29
A főnök kérése parancs? .....	13	A kollektív szerződés .....	29
Tanulmányi szerződés .....	13	Önéletrajz minta .....	31
Munkabér .....	14	Munkaszerződés minta .....	32
Egyenlő munkáért egyenlő bért .....	14		
Bérpótlékok .....	14		

**Ide még adhatsz egy szlogent  
vagy egy-két sort.**



**LIGA**   
SZAKSZERVEZETEK