

COMPLIANCE HÍD PROJEKT



Pro Bono Ügyvéd
ÜGYVÉDEK A KÖZJÓÉRT



KINSTELLAR

MUNKAJOGI ÉS FOGLALKOZTATÁSI MEGFELELŐSÉGI ESZKÖZÖK CIVIL SZERVEZETEK
SZÁMÁRA:

MUNKAJOGI KISOKOS

Készítette: dr. Zempléni Kinga, Zempléni Ügyvédi Iroda
dr. Hegyi Anita, GE Corporate
dr. Ördögh Dalma, Kinstellar

Útmutató jogi kérdésekhez

Tartalomjegyzék:

1	A munkaviszony létesítése.....	3
1.1	A munkaerő kiválasztása	3
1.2	A munkaviszony létesítése és a munkaszerződés.....	3
2	A munkaviszony módosítása.....	5
3	A munkaviszony megszűnése és megszüntetése	5
3.1	A munkaviszony megszűnése.....	5
3.2	A munkaviszony megszüntetése.....	5
3.3	Eljárás a munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követően	10
3.4	A munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei.....	10
4	Szabadság	11
4.1	Alapszabadság.....	11
4.2	Pótszabadság.....	11
4.3	Szabadságba beszámítandó idő.....	12
4.4	Szabadság kiadásának a rendje	13

1 A munkaviszony létesítése

1.1 A munkaerő kiválasztása

1.1.1 A leendő munkavállaló kiválasztásakor javasolt pontosan meghatározni az elvárt képzettséget, képesítést, illetve az adott munkakör betöltéséhez szükséges egyéb tulajdonságokat.

1.1.2 Vannak azonban olyan tulajdonságok, jellemzők, amelyek kerülendők az álláshirdetésben ("*fiatal, ambiciózus férfit keresünk projektmenedzseri pozícióba...*"), mivel ellentétesek lehetnek az egyenlő bánásmód követelményével és hátrányos megkülönböztetésnek minősülhetnek. Hasonlóan, az állásinterjú során is kerülendők - többek között - az alábbi témakörök:

- (a) életkor;
- (b) családi állapot (gyermekvállalási tervek);
- (c) vallási, politikai nézet;
- (d) szakszervezethez, érdekképviselői szervhez tartozás;
- (e) örökletes betegség, betegségekre való hajlam;
- (f) káros szenvedély.

1.1.3 Álláshirdetésnél kötelező megjelölni a munkáltató nevét.

1.2 A munkaviszony létesítése és a munkaszerződés

1.2.1 Ki lehet munkavállaló?

16. életévét betöltött személy, illetve a 15. életévét betöltött nappali rendszerű képzésben (általános iskolában, szakiskolában, középiskolában) tanulmányokat folytató tanuló, de csak az iskolai szünet alatt. A tizennyolc éven aluli fiatal munkavállaló munkaviszony létesítéséhez törvényes képviselőjének hozzájárulása is szükséges.

1.2.2 Ki lehet munkáltató?

Aki jogképes (pl. egyéni vállalkozó, gazdasági társaság, alapítvány, egyesület).

1.2.3 Hogy jön létre a munkaviszony?

A munkaviszony a munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződést írásba kell foglalni, erről a munkáltató köteles gondoskodni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő harminc napon belül. Az írásba foglalás elmulasztását a szerződés tartalma körüli későbbi viták megelőzése céljából is tanácsos elkerülni.

1.2.4 Mit tartalmazzon a munkaszerződés?

A felek a munkaszerződésben bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem ellentétes jogszabállyal vagy kollektív szerződéssel kivéve, ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg.

A feleknek két kérdésben *kötelező megállapodniuk*: (1) a munkavállaló alaphérében és (2) munkakörében. A munkakör meghatározásra kerülhet általános leírással is, nem kötelező a feladatok tételes felsorolása.

A munkaszerződésben fel kell tüntetni a felek nevét (megnevezését) és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait.

A felek a munkaszerződésben *megállapodhatnak* továbbá:

- (a) a munkavégzés helyében, amit megjelölhetnek konkrét cím, terület, régió, helység meghatározásával vagy akár ezek közül többet is megjelölhetnek. Ha a felek nem határozzák meg a munkavégzés helyét, akkor munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló munkáját szokás szerint végzi;
- (b) a munkaviszony kezdetének napjában, ha ebben nem állapodnak meg, akkor a munkaviszony kezdetének napja a munkaszerződés megkötését követő nap);
- (c) teljes vagy részmunkaidőben történő munkavégzésben (ha nem állapodnak meg, akkor általános teljes munkaidőben történik a foglalkoztatás);
- (d) határozott vagy határozatlan idejű munkaviszonyban, ha a felek nem állapodnak meg, akkor határozatlan idejű a munkaviszony, illetve határozatlan idejűvé válik a határozott idejű munkaviszony akkor is, ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, kivéve a 30 napos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszonyt, amely csak annyi idővel hosszabbodik meg, mint amilyen időtartamra eredetileg létrehozták; határozott idejű munkaviszony időtartama maximum 5 év;
- (e) próbaidő: A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

1.2.5 Van-e egyéb tájékoztatási kötelezettsége a munkáltatónak?

A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkáltató köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót:

- (a) a napi munkaidőről;
- (b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról;
- (c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról;
- (d) a munkakörbe tartozó feladatokról;
- (e) a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának szabályairól;
- (f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól;
- (g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e;
- (h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.

Adatvédelem: a fenti tájékoztatással egyidejűleg tájékoztatni kell a munkavállalót személyes adatainak kezeléséről és azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel (pl. a következő

munkáltatóval, ha az referenciát kér), csak a mindenkor jogszabályok által meghatározott jogalapok valamelyikére alapítva közölhet.

A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá a munkaviszony kezdetéhez kapcsolódóan közölt (a fenti felsorolásba tartozó) adat változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.

2 A munkaviszony módosítása

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződést csak közös megegyezéssel módosíthatja, írásban. Ez alól kivételt jelent, hogy a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig *köteles* a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Nem minősül a munkaszerződés módosításának, ha a munkáltató átmenetileg

- (a) a munkaszerződéstől eltérő munkakörbe tartozó feladatok ellátását írja elő;
- (b) más munkahelyen történő munkavégzést rendel el; vagy
- (c) más munkáltatónál történő munkavégzésre utasít.

A fentiek szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. A Munka Törvénykönyvének (2012. évi I. törvény) 53. § (3) bekezdése határozza meg azokat a munkavállalókat, akik a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást megtagadhatják (pl. a gyermeküket egyedül nevelő szülők a gyermek tizenhat éves koráig).

3 A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

3.1 A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnik:

- (a) a munkavállaló halálával;
- (b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (végelszámolás, felszámolás);
- (c) a határozott időtartamú munkaviszony esetében, a határozott idő lejártával;
- (d) a törvényben foglalt egyéb esetekben.

3.2 A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntethető:

- (a) azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt;
- (b) a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- (c) felmondással;
- (d) azonnali hatályú felmondással.

3.2.1 Azonnali hatályú felmondás próbaidő alatt

Próbaidő alatt a munkaviszony mindkét fél által *egyoldalúan*, indoklás nélkül megszüntethető a másik félhez intézett felmondással. A munkáltató részéről azonban a megszüntetés ebben az esetben sem lehet rendeltetésellenes, pl. nem képezheti alapját a munkavállaló vallása vagy más az esélyegyenlőségi törvényben foglalt és a munkaviszony szempontjából irreleváns körülmény. A próbaidő célja ugyanis a munkavállaló alkalmasságának felmérése. Ha a munkáltató mégis megindokolja az egyoldalú megszüntetést, akkor a 3.2.5 pontban az indokolással kapcsolatban foglaltakat is be kell tartania. Egyebekben lásd a 3.2.7 pontot.

3.2.2 A közös megegyezés

A közös megegyezés a felek *kölcsönös*, egybehangzó akaratnyilatkozata, tehát nem a munkáltató vagy a munkavállaló egyoldalú döntése. Tartalmát a felek szabadon állapíthatják meg, így a törvény szabályaitól eltérhetnek.

A közös megegyezés tartalmát precízen kell meghatározni különösen, ami a munkavállaló járandóságait illeti. Pontatlan fogalmazás esetén a bíróság jellemzően a munkavállalóra kedvezőbb értelmezést fogadja el. Egyebekben lásd a 3.2.7 pontot.

3.2.3 A felmondás

A felmondás a munkáltató vagy a munkavállaló *egyoldalú* jognyilatkozata, amely a munkaviszonyt a vonatkozó felmondási idő elteltével megszünteti.

A munkáltató és a munkavállaló a határozott és határozatlan időtartamú munkaviszonyt egyaránt megszüntethetik felmondással.

A munkáltató felmondását köteles megindokolni kivéve, ha a munkavállaló nyugdíjasnak vagy vezető állásúnak minősül. A felmondás indoka (1) a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, (2) képességével vagy (3) a munkáltató működésével összefüggő ok lehet (pl. létszámcsökkentéssel járó átszervezés). A munkavállaló, a következő bekezdésben foglalt kivételtől eltekintve, felmondását nem köteles indokolni.

(i) Határozott idejű munkaviszony felmondása:

A munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt csak a munkavállaló képességére alapított okból vagy ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik vagy a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt mondhatja fel. A határozott idejű munkaviszony munkavállaló általi felmondásának indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna. Ellentétben a határozatlan idejű munkaviszony felmondásával, a határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló is köteles megindokolni.

(ii) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

- (a) betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év;
- (b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség;
- (c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

Munkavállalói felmondás esetén eltérő megállapodás hiányában a felmondási idő harminc nap. A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött:

- (a) három év után öt nappal;
- (b) öt év után tizenöt nappal;
- (c) nyolc év után húsz nappal;
- (d) tíz év után huszonöt nappal;
- (e) tizenöt év után harminc nappal;
- (f) tizennyolc év után negyven nappal;
- (g) húsz év után hatvan nappal meghosszabbodik.

A munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. A töredéknapot egész napként kell figyelembe venni.

A munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérrre egyébként nem lenne jogosult.

(iii) Felmondási akadályok a munkáltató számára, azaz a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt:

- (a) a várandósság alatt (vö. <http://www.jogiforum.hu/hirek/31861>)
- (b) a szülési szabadság alatt;
- (c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság alatt;
- (d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés alatt; és
- (e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt (ha bejelentette a munkáltatónak).

(iv) Felmondási korlátok a munkáltató számára:

A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással csak az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló okokból szüntethető meg. A munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A munkavállaló, ha arra egyébként jogosult, magasabb végkielégítés illeti meg (Munka Törvénykönyve 77. § (4) bekezdés).

Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig az előző bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

3.2.4 Azonnali hatályú felmondás

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló akár a határozott, akár a határozatlan idejű munkaviszonyt egyoldalúan, azonnali hatállyal, felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

- (a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi; vagy
- (b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Az azonnali hatályú felmondást mind a munkáltató, mind a munkavállaló köteles megindokolni.

3.2.5 A munkaviszony megszüntetésének közös szabályai

- (i) Alakszerűség

A munkaviszonyt megszüntető felmondást (az azonnali hatályút is), illetve közös megegyezést írásba kell foglalni. Bár törvényben foglalt feltételeknek megfelelő elektronikus dokumentum is írásbelinek minősül, de javasolt a hagyományos, papír alapú írásbeliség.

- (ii) A felmondás közlése

Ha a személyesen átnyújtott felmondás átvételét a munkavállaló megtagadja, a megtagadás tényét két tanú (név; lakcím; aláírás) által hitelesített jegyzőkönyvben javasolt rögzíteni. Ha a felmondást nem személyesen nyújtják át, akkor tértivevényrel kell postára adni a munkáltató által megadott elérhetőségre.

A nyilatkozatot a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója teheti meg. Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot utólag jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára.

(iii) Végkielégítés

A munkavállalót a munkáltató (1) jogutód nélküli megszűnése vagy (2) felmondása, illetve (3) a munkavállaló általi azonnali hatályú felmondás vagy (4) közös megegyezés esetén végkielégítés illeti meg, ha annak egyéb feltételei is fennállnak.

Nem jár a munkavállalónak végkielégítés, ha a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül, vagy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége. Természetesen nem jár végkielégítés, ha a munkáltató mond fel jogszerűen azonnali hatállyal.

A végkielégítés mértéke:

- (a) legalább három év esetén egyhavi;
- (b) legalább öt év esetén kéthavi;
- (c) legalább tíz év esetén háromhavi;
- (d) legalább tizenöt év esetén négyhavi;
- (e) legalább húsz év esetén öthavi;
- (f) legalább huszonöt év esetén hathavi távolléti díj összege

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg, kivéve (1) a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság és (2) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság három hónapot meg nem haladó tartamát.

3.2.6 Az indokolási kötelezettség

A próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás kivételével a munkáltató köteles megindokolni az azonnali hatályú felmondást és a felmondást. A munkavállaló csak az azonnali hatályú felmondást és a határozott idejű munkaviszony felmondását köteles megindokolni. Ha a munkáltató akkor is indokoláshoz folyamodik, amikor az nem kötelező, az alábbi szabályokat is köteles betartani.

A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ez azt jelenteni, hogy a világosan megfogalmazott indoknak valódinak kell lennie és egyúttal a felmondás okául kell szolgálnia.

3.2.7 A munkaviszony bármilyen módon történő megszűnése esetén a munkavállalónak kötelezően járó juttatások:

- (a) a munkaviszony megszűnéséig végzett munkára jutó munkabér, és
- (b) a ki nem adott, arányos szabadság pénzbeli megváltása (a felmondási időnek a munkavégzés alóli felmentéssel nem érintett részére a még ki nem adott szabadság kiadható).

3.3 Eljárás a munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követően

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.

A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

3.4 A munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményei

A *munkáltató* köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

A munkavállaló a fentiekben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

- (a) nem felmondással szűnt meg, vagy
- (b) munkaviszonya megszünésekor a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására vagy a nem egészségi okkal összefüggő képességére hivatkozással nem részesült végkielégítésben.

A munkavállaló a fent hivatkozott kártérítés és elmaradt jövedelem *helyett* követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése (1) az egyenlő bánásmód követelményébe, (2) felmondási akadályba (lásd a felmondás szabályait) vagy (3) a szakszervezeti tisztségviselőkre vonatkozó szabályokba ütközött, illetve (4) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt vagy (5) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg. A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

A *munkavállaló*, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

A munkavállaló, ha a határozott időtartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

A munkáltató követelheti az előző két bekezdésben hivatkozott összegeket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

4 Szabadság

4.1 Alapszabadság

Az alapszabadság mértéke 20 (húsz) munkanap. A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

4.2 Pótszabadság

A munkavállalónak:

- (a) huszonötödik életévétől egy;
- (b) huszonnyolcadik életévétől kettő;
- (c) harmincegyedik életévétől három;
- (d) harmincharmadik életévétől négy;
- (e) harmincötödik életévétől öt;
- (f) harminchetedik életévétől hat;
- (g) harminckilencedik életévétől hét;
- (h) negyvenegyedik életévétől nyolc;
- (i) negyvenharmadik életévétől kilenc;
- (j) negyvenötödik életévétől tíz

munkanap **pótszabadság** jár.

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

A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatal Munkavállaló a tizennyolcadik életévét betölti.

A munkavállalónak a tizenhat évnél fiatalabb

- (a) egy gyermeke után kettő,
- (b) két gyermeke után négy,
- (c) kettőnél több gyermeke után összesen hét

munkanap pótszabadság jár.

A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a Munkavállaló gyermeke fogyatékos.

Fontos szabály, hogy a gyermek fogalma az Mt. alapján az alábbi: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos

gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra.

Szülő:

- (a) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,
- (b) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- (c) a gyám,
- (d) a nevelőszülő és a helyettes szülő,

Saját háztartásban nevelt, gondozott gyermek: az a gyermek, aki szülővel életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakokra kerül ki.

A fentiek alapján pótszabadságra jogosultak a szülők akik életvitelszerűen együtt élnek a gyermekkel és együtt gondozzák a gyermeküket, függetlenül attól hogy házasok vagy élettársak e.

Elvált szülők esetén kizárólag azon szülő jogosult pótszabadságra akivel életvitelszerűen együtt él a gyermek, illetve ezen szülő házastársa (élettárs nem jogosult pótszabadságra).

Azon szülő tehát aki elvált és nem gondozza életvitelszerűen a gyermekét nem jogosult pótszabadságra.

A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár.

4.3 Szabadságba beszámítandó idő

A munkavállalónak a szabadság a munkában töltött idő alapján jár. Munkában töltött időnek minősül:

- (a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- (b) a szabadság,
- (c) a szülési szabadság,
- (d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §) első hat hónapjának,
- (e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- (f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

- (g) a munkavégzés alóli mentesülésnek a Munka Törvénykönyve 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

4.4 Szabadság kiadásának a rendje

A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy tartama legalább összefüggő tizennégy napot elérje naptári évenként.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 (tizenöt) nappal közölni kell.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a Munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

A szabadságot, ha a Munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az esedékesség évében kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

A Munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

- (a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
- (b) a Munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
- (c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakítja, a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a munkavállaló életkor szerint megállapított pótszabadságát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, tehát amennyiben szombaton vagy vasárnap munkavégzésre van beosztva a munkavállaló, akkor jár neki szabadság ezen napokra. A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.