Nemzeti Erőforrás Minisztérium
Szociális Lakossági és Tájékoztatási Osztály

Tájékoztató

a foglalkoztatás fontosabb szabályairól, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról, a korhatár alatti nyugdíjasok munkavégzési korlátozásairól

2010

Nemzeti Erőforrás Minisztérium
Szociális Lakossági és Tájékoztatási Osztály
Felelős szerkesztő és kiadó: Dr. Veres Gábor

A **Minisztérium** postacíme:
1373 Budapest, Postafiók 609.

A **Minisztérium** központi telefonszáma:
473-8100 (Alkotmány u. ép.)

Az **Ügyfélszolgálati Iroda** elérhetőségei:
Címe: Budapest, V. Hold u. 1..

Ügyfélfogadási idő: hétfőtől-csütörtökig 9-15 óráig
péntek 9-13 óráig

szociális ügyek, családtámogatás, nyugdíj	795-3168	ugyfelszolgalat@szmm.gov.hu
munkajog	795-3167	info@lab.hu

A **Minisztérium honlapjá**nak címe:
www.nefmi.gov.hu

Tartalomjegyzék

Ajánlás 2

Bevezetés, fogalmak 3

I. Munkaviszony alanyai, a munkaviszony létesítése 11
II. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése 17
III. Munkaidő és pihenőidő 25
IV. Munkabér, a munkabér védelme 35
V. A munkavállaló kártérítési és leltárfelelőssége 39
VI. Munkaügyi jogvita 40
VII. A munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről 42
VIII. Egyszerűsített foglalkoztatás 44
IX. Álláskeresési járadék, álláskeresési támogatások 49
X. Egyéb tudnivalók a munkaviszonnyal, foglalkoztatással kapcsolatban 60
XI. Kérdések a munkavédelem és munkaügyi ellenőrzés köréből 68
XII. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása 88
XIII. A korhatár alatti nyugdíjasok munkavégzési korlátozásai 102
XIV. Tájékoztatás ügyfélszolgálatok elérhetőségeiről 108

Fontosabb jogszabályok a munka világából 112
Állami Foglalkoztatási Szolgálat 119
Regionális Munkaügyi Központok 120
Regionális kirendeltségek és Rehabilitációs csoportok (RIC) címlistái 121
Munkaügyi Bíróságok és elérhetőségeik 123
Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőség és területi kirendeltségeinek címei, telefonszámai 125

AJÁNLÁS

Ön, Kedves Érdeklődő, munkaügyi tájékoztató kiadványunk 2010. évi aktualizált példányát tartja kezében.

Munkaügyi tájékoztatónkat továbbra is kettős céllal jelentetjük meg:
- egyrészt, hogy a munkát vállalók közérthető formában megismerhessék a munkaviszonnyal, a foglalkoztatással, a munkanélküliek ellátásával és a munkavédelemmel, munkaügyi ellenőrzéssel kapcsolatos jogszabályokban rögzített jogaikat és kötelezettségeiket, illetve – vitás esetekben – a jogorvoslat útját, lehetőségét.
- másrészt segíteni akarunk abban az esetben, ha a munkavállaló elveszti állását, képes legyen felkészülni az újrakezdésre, megismerve ennek lehetőségeit

Tájékoztatónk összeállításához hatékony segítséget nyújtottak a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szakfőosztályai, a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal és az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség munkatársai.

2010. szeptember

Szociális Lakossági és Tájékoztatási Osztály

BEVEZETÉS, FOGALMAK

A hatályos magyar jogszabályok szerint a munkavégzés többféle jogviszony keretében történhet.
Elöljáróban is le szeretnénk szögezni, hogy **kiadványunk alapvetően csak a munkaviszony keretében történő munkavégzésekre vonatkozó szabályokat ismerteti**, s legfeljebb érintőlegesen foglalkozik a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok (így különösen a polgári jogi szerződések, vagyis a megbízási és vállalkozási szerződések) alapján történő munkavégzésekkel.

Mit is értünk munkaviszonyon?
A munkaviszonynak nincs törvényi meghatározása, ezért mind a köznyelv, mind a jogelmélet, mind pedig a joggyakorlat többféle értelemben is használja ezt a fogalmat.
Munkaviszonynak általában a munkáltató széleskörű utasításadási jogkörével járó, a munkavállaló munkaerejének bérfizetés ellenében a munkáltató rendelkezésre bocsátásával történő munkavégzéseket tekintjük. (A munkaviszony legjellemzőbb ismérvei tehát az alá-, fölérendeltség, a munkaszervezeti függőség és a munkavállaló önállótlan, a munkáltató érdekében végzett munkája a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak használatával, a munkáltató által meghatározott időben és helyen.)
Ebbe a ***tág értelemben vett munkaviszony*** fogalomba beletartozik Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) hatálya alá tartozó munkaviszony mellett a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati jogviszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony is; tehát nemcsak a magán-, hanem a közszférában való foglalkoztatási formák is.
Jogszerű keretek közötti munkavégzés azonban a foglalkoztatás szabályait meghatározó különböző törvényi rendelkezéseknek megfelelő módon és formában is történhet. A fentieken kívül gyakori a megbízás és a vállalkozás, amiknek szabályait a Polgári Törvénykönyv tartalmazza, de más törvények is szabályozhatnak munkavégzést, pl. az ösztöndíjas foglalkozatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény, vagy a

Büntető Törvénykönyvben is előforduló, a közérdekű munkára vonatkozó rendelkezések, amelyek tárgya szintén a munkavégzés.

***Szűk értelemben vett munkaviszony*ról** a versenyszféra munkáltatói és munkavállalói között létrejött, a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó jogviszonyok esetében beszélünk. (Megkülönböztetve ezeket az olyan, a közszférában dolgozók foglalkoztatásakor alkalmazott jogviszonyoktól, mint amilyen a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati jogviszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, s az ügyészségi szolgálati jogviszony.)
Ha nem is minősülnek kifejezetten munkaviszonynak, de a különböző jogszabályok nem egy esetben a **munkaviszonnyal egyenértékű jogviszony**nak tekintik a bedolgozói jogviszonyt, a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonyát, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyt, a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt. E jogviszony-típusokat azonban a Munka Törvénykönyvétől eltérő törvények szabályozzák.
Sokszor hallhatjuk a „foglalkoztatásra irányuló jogviszony" kifejezést is, mint a tág értelemben vett munkaviszony egyfajta szinonimáját.

Foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokon együtt szokták érteni a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkaviszonyt, a közszolgálati jogviszonyt, a közalkalmazotti jogviszonyt, a bírósági szolgálati viszonyt, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyát, az ügyészségi szolgálati jogviszonyt, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyt, továbbá a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt.
Ugyanakkor fontos megjegyeznünk, hogy az egyes jogszabályok külön-külön rendezik (az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény, a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény, 8/1999.(XI.10.) SZCSM rendelet a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről), hogy alkalmazásuk során mely jogviszony tekinthető foglalkoztatásra irányuló jogviszonynak, illetve az adott jogszabály szempontjából mik a kivételek. (Ez annyit jelent, hogy a különböző jogszabályokban nem feltétlenül azonos azoknak a jogviszonyoknak a

köre, amelyeket a jogszabály foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokként nevesít.)

Milyen mértékben lehet a munkavállalótól információt kérni a munkaviszonnyal összefüggésben?
A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és **a munkaviszony létesítése szempontjából** lényeges tájékoztatást nyújthat.

Mi nem minősül munkaviszonynak?
Nem minősül munkaviszony keretében végzett munkának (s ezért tájékoztatónkban nem is foglalkozunk vele):
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvényben szabályozott vállalkozási szerződés, valamint megbízási szerződés alapján végzett munka, továbbá
- a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvényben szabályozott közkereseti társaság és betéti társaság tagjának személyes közreműködése, valamint a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködése,
- a közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvényben szabályozott önkéntes szerződés alapján végzett közérdekű önkéntes tevékenység.
- a szövetkezet tagjának a szövetkezet részére kifejtett személyes közreműködése, ha a tag a személyes közreműködést vállalkozási vagy megbízási szerződés alapján teljesíti.

Mi a távmunkavégzés?
Távmunkavégzés az, amikor a munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végzi és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítja.

Mit kell tudni az egyszerűsített foglalkoztatásról?

A 2010. évi LXXV. évi törvényben szabályozott egyszerűsített foglalkoztatás célja, hogy a Munka Törvénykönyve általános szabályai szerint létesített munkaviszonyoknál kevésbé formalizált, egyszerűbb módon, az átlagosnál alacsonyabb közterhek mellett alkalmazhassák a munkáltatók a munkavállalókat azokban az esetekben, amikor csak rövid időtartamra merül fel a foglalkoztatásuk szükségessége.

Az egyszerűsített foglalkoztatásnak két esete van:
a) mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunka, valamint az
b) alkalmi munka.
(Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló információnkat kiadványunk 8. fejezete tartalmazza a 44-48. oldalon.)

Mit értünk illegális vagy „fekete munkán"?

Azt, amikor az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. Törvény alapján a munkáltató az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak nem jelenteti be az általa foglalkoztatott munkavállalót, továbbá *az* írásba foglalt munkaszerződés nélküli munkavégzést, amely után nem történik adó és járulékfizetés, természetesen ezekkel azonos kategóriát képez AM könyvvel történő foglalkoztatás esetén, ha a bejegyzések közül a dátum hiányos vagy hiányzik.
A munkavállalási engedély köteles külföldiek esetében az engedély nélküli munkavégzés is e fogalom része. Fontos kiemelni, hogy engedély nélküli munkavégzésnek minősül és ekként szankcionálandó, ha

- a külföldi tevékenységét nem az engedélyben megjelölt foglalkoztatónál végzi,
- továbbá a foglalkoztató a külföldit nem az engedélyben megjelölt munkahelyen, illetve munkakörben foglalkoztatja.

A fentieken túl feketefoglalkoztatásnak minősül a munkavállaló színlelt szerződéssel történő foglalkoztatása is, vagyis amikor a munkaviszony tényét, megbízási szerződéssel igyekeznek a felek palástolni.
A munkaerő-kölcsönzés körében a fenti lehetőségeket meghaladóan is létezik feketefoglalkoztatás, ugyanis a jogosulatlan munkaerő-kölcsönzés révén kölcsön adott munkavállaló esetében a munkaügyi

felügyelő szintén fekete foglalkoztatásnak minősíti ezt a típusú munkajogi szabálysértést.

A részmunkaidős munkavállalók teljes munkaidőben történő foglalkoztatása szürkeségével árnyalja a kategória összképét, de összességében ebben az esetben is, az adók és járulékok eltitkolása valósul meg.

A foglalkoztatással kapcsolatos ellenőrzés kinek a feladata, s az ellenőrzés mire terjedhet ki?

A munkaügyi ellenőrzést - az 1996. évi LXXV. törvényben (Met) foglalt kivételekkel - az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség területi felügyelőségeinek (területi felügyelőség) munkaügyi felügyelői (felügyelő) látják el.

A munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére és kötelező tartalmi elemeinek meglétére, továbbá a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések,
b) a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségek,
c) a munkáltató nyilvántartási kötelessége,
d) az egyenlő bánásmód követelménye,
e) a nők, a fiatalkorúak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok,
f) a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések,
g) jogszabályban vagy kollektív szerződésben, vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések,
h) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténtére vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek,

i) a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről és foglalkoztatásáról szóló jogszabályok rendelkezéseinek,
j) a munkanélküli ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok,
k) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok,
l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói kötelességek,
m) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályok,
n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelességek végrehajtására vonatkozó szabályok,
o) a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,
p) az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvény 21. §-ában foglalt rendelkezések munkáltató általi,
q) a Köt.(közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény) 5. §-ának (3)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezések fogadó szervezetek általi,
r) az Európai Unióhoz a Magyar Köztársasággal azonos időpontban csatlakozó állam állampolgára és hozzátartozója magyarországi foglalkoztatására vonatkozó - külön jogszabályban meghatározott - bejelentési kötelezettségre vonatkozó rendelkezések

megtartására (a munkaügyi ellenőrzés egyéb szabályai X. fejezetünkben találhatók.)

A munkavállaló a munkaviszonyával kapcsolatban hova fordulhat panasszal?

A munkavállaló, munkaviszonyával kapcsolatos – a fenti felsorolás alapján ellenőrzési jogkört érintő – jogszabálysértés, illetve vita esetén

panasszal élhet az OMMF illetékes regionális Munkaügyi felügyelőségéhez vagy az eredménytelen egyeztetést követő 30 napon belül a Munkaügyi Bírósághoz fordulhat keresettel.
Munkaügyi pere kizárólag a munkáltató székhelye szerinti, illetőleg a munkáltató azon telephelye szerinti munkaügyi bíróság illetékes, ahol a munkavállal munkaszerződése alapján munkát végez, vagy végzett.

A panasznak, a megoldást váró problémafelvetésnek létezik még két fóruma, az egyik a mindenkit alanyi jogon megillető JOGPONT intézmények. Itt a munkajogra, a munkavilágában előforduló munkajogi, munkaügyi problémák megoldására kiképzett ügyvédek járnak el, adnak tanácsot a munkavállalóknak előzetes bejelentkezés alapján, de ingyenesen.

A másik lehetséges út a szakszervezet segítségének kérése.

(Az OMMF Munkavédelmi Felügyelőségei, illetve Munkaügyi Felügyelőségei cím listái a Munkaügyi Bíróságok felsorolásával együtt kiadványunk utolsó fejezetében találhatók.)

Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló törvény hogyan kezeli az esetleges munkahelyi diszkriminációt?
A törvény kiemeli azokat a területeket, ahol a leggyakrabban előfordul az egyenlő bánásmód megsértése, így a foglalkoztatás, lakhatás, szociális és egészségügyi ellátás, oktatás, képzés, áruk és szolgáltatások igénybevétele. Külön meghatározza azokat a jogviszonyokat, melyekben az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülnie kell.

Melyek azok a védett tulajdonságok, amelyek egyéb feltételek megléte esetén megalapozhatják az egyenlő bánásmód megsértését?
Nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékosság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

érdekképviselethez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

Egyenlő bánásmód megsértése esetében hova lehet panasszal fordulni?

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Levélcíme: 1024 Budapest, Margit krt. 85. (ebh@egyenlobanasmod.hu)

I. MUNKAVISZONY ALANYAI, A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

Hány éves kortól lehet valaki munkavállaló?
Munkaviszonyba munkavállalóként az léphet, aki tizenhatodik életévét betöltötte, továbbá az iskolai szünet alatt a tizenötödik életévét betöltött tanuló. (Tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében általános iskolában, szakiskolában, középiskolában tanulmányokat folytat.)

Szükséges-e hozzájárulás a tizenhat éven aluli fiatalkorú munkaviszonyba lépéséhez?
Igen. Törvényes képviselőjének hozzá kell járulnia.
Törvényes képviselő lehet a szülői felügyeletet gyakorló szülő, a gyám, és a gondnok.

Hogyan jön létre a munkaviszony?
A munkaviszony munkaszerződés kölcsönös aláírásával jön létre.
Amennyiben hatósági engedély szükséges a munkaviszony létesítéséhez, csak annak beszerzése után köthető meg a munkaszerződés (pl. külföldiek foglalkoztatása).

Melyek a munkaviszony alanyainak általános kötelezettségei?
A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztatni.
A munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.
A munkáltató köteles
- a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;
- a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni;
- a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.

A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően munkabért fizetni.

A munkavállaló köteles
- az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni;
- munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni;
- munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő;
- munkáját személyesen ellátni.

A munkavállaló köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a munkaszerződésben megállapított, a munkaköréhez kapcsolódó előkészítő és befejező munkákat elvégezni.
A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot - a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével -, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, külön törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.
A munkavállaló - munkabérének és költségeinek megtérítése mellett - köteles a munkáltató által kijelölt tanfolyamon vagy továbbképzésen részt venni, és az előírt vizsgákat letenni, kivéve, ha ez személyi vagy családi körülményeire tekintettel reá aránytalanul sérelmes.
A munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni.

Munkaviszony szempontjából ki tekinthető fiatal munkavállalónak?

Fiatal munkavállaló az, aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be.

Megköthető-e szóban a megállapodás, vagy írásba kell foglalni? Mit kell tartalmaznia a munkaszerződésnek?

Nagyon fontos, garanciális jellegű szabály, hogy a munkaszerződést mindig írásba kell foglalni. A munkaszerződés kötelező tartalmi elemeként meg kell határozni a munkavállaló személyi alapbérét, munkakörét és a munkavégzés helyét. Ezen túlmenően egyéb kérdésekben is meg lehet állapodni.

Ilyen egyéb kérdések lehetnek például: az étkezési hozzájárulás, a ruhapénz, az utazási költségtérítés.

A munkaszerződésben meg kell jelölni a felek nevét, illetve megnevezését és a munkaviszony szempontjából lényeges adatait. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót tájékoztatja

- az irányadó munkarendről,
- a munkabér egyéb elemeiről,
- a bérfizetés napjáról,
- a munkába lépés napjáról,
- a munkaköri feladatokról, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről
- a rendes szabadság mértékének számítási módjáról és kiadásának, illetve
- a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól,
- arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet megnevezéséről, illetőleg arról, hogy a munkáltatónál működik-e üzemi tanács (központi üzemi tanács, üzemi megbízott).

Ezt a tájékoztatást legkésőbb munkaszerződés megkötésétől számított 30 napon belül írásban is köteles a munkáltató a munkavállaló részére átadni. Ha a közöltekben változás következik be, akkor a munkáltató változás hatálybalépését követő harminc napon belül ismételten köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót.

Milyen időtartamra szólhat a munkaszerződés?
Szólhat határozatlan és határozott időre is.

Határozott idejű munkaszerződésnél az időtartamot hogyan lehet meghatározni? A szerződés megszűnését követően lehet-e újabb határozott idejű munkaviszonyt létesíteni?
Az időtartamot meg lehet határozni naptári dátum megjelölésével, vagy más alkalmas módon (például: GYES lejárta, keresőképtelenség lejárta).
A határozott időre létesített munkaviszony legfeljebb öt évre szólhat. Az ennél rövidebb időtartamú határozott idejű munkaviszony megszűnését követően lehet újabb határozott idejű munkaviszonyt létesíteni, de az ilyen munkaviszonyok együttes időtartama az öt évet nem haladhatja meg.

Mikor alakul át a határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűvé?
Ha a munkavállaló az időtartam lejártát követően legalább egy munkanapot közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik. A harmincnapos vagy ennél rövidebb időre létesített munkaviszony csak annyi idővel hosszabbodik meg, amilyen időtartamra eredetileg létrehozták.

A munkaszerződésben kiköthető-e próbaidő? Megszüntethető-e a munkaviszony a próbaidő alatt?
Igen. Főszabályként a Munka Törvénykönyve alapján a próbaidő tartama harminc naptól három hónapig terjedhet. A közalkalmazotti törvény szerint ezen időtartam legfeljebb négy hónapig tarthat, míg a köztisztviselői törvény esetében legalább három, de legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidőt lehet kikötni. A kikötött próbaidő nem hosszabbítható meg. A próbaidő alatt bármelyik fél bármikor, azonnal hatállyal indokolás nélkül is megszüntetheti a munkaviszonyt.

Módosítható-e a munkaszerződés?
A munkaszerződést a felek csak közös megegyezéssel módosíthatják.

Ha a munkavállalónak ideiglenesen eredeti munkaköre helyett vagy mellett más munkakörbe tartozó feladatot is el kell látnia (átirányítás), akkor a munkaszerződést nem kell módosítani.

A munkavállaló bármilyen munka feladat elvégzésére alkalmazható?

Nem, előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálatot kell végezni

a) a munkáltató által foglalkoztatni kívánt személynél a munkavégzés megkezdését megelőzően;
b) a munkáltató által foglalkoztatott személynél a munkakör, munkahely, munkakörülmények megváltoztatása előtt, ha
   ba) fizikai munkát végez,
   bb) fiatalkorú,
   bc) nem fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállaló az új munkakörben vagy munkahelyen a korábbinál nagyobb vagy eltérő jellegű megterhelésnek lesz kitéve;

A munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célja annak elbírálása, hogy a munkavállaló,

a) a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele
   aa) egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti-e,
   ab) nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül,
   ac) nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;
b) esetleges idült betegsége vagy fogyatékossága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt;
c) a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben;
d) milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;
e) foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében,
f) szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;

Nők és fiatal munkavállalók foglalkoztatására vannak-e külön szabályok?

Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak kockázatbecslést követően, a munkakörnyezetben jelenlévő károsító tényezők mérséklésével, az érintett munkavállaló egészségének megőrzésével károsító meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén foglalkoztatható, a munkaköri, szakmai alkalmasság szabályait tartalmazó 33/1998. (VI.24) NM. rendelet határozza meg.

II. A MUNKAVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

Mely esetekben szűnik meg a munkaviszony a munkáltató külön intézkedése nélkül?

A munkaviszony megszűnésének legfontosabb esetei:
- a munkavállaló halála,
- a határozott idő lejárta,
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése.

Mely esetekben szüntethető meg a munkaviszony?

A munkaviszony megszüntethető:
- a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével,
- rendes felmondással,
- rendkívüli felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt

továbbá
- megszüntetheti a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, a munkavállalót azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete megilleti.

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással – kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül – a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.

Felmondás esetén a munkáltató közölheti-e a felmondást szóban?

Nem. A munkáltató illetve a munkavállaló a felmondást írásban köteles közölni és indokolni, amelyből a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valódiságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Mi lehet a felmondás indoka?
A felmondás indoka csak a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával (ittasság, késés, igazolatlan távollét) lehet – ugyanakkor még a felmondást megelőzően meg kell adni a munkavállalónak az érdemi védekezés lehetőségét –, valamint munkaképesség változás, illetve ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül illetve a munkáltató működésével összefüggő (átszervezés) ok lehet.
Megjegyzés: a felmondás felsorolt okai rendkívüli felmondást is megalapoznak. A rendes felmondáshoz jobban illene, ha egyszerűbb és tényleg a munkavégzéssel összefüggő okokat sorolnánk fel: az elvártnál alacsonyabb teljesítmény, a munkakörbe tartozó feladatok egy részének ellátására való alkalmatlanság, változó üzletpolitikának nem megfelelő szakképzettség,

Mitől függ a felmondási idő?
A felmondási idő az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtől függ. A felmondási idő legalább harminc nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
- három év után öt nappal, azaz harmincöt napra,
- öt év után tizenöt nappal, azaz negyvenöt napra,
- nyolc év után húsz nappal, azaz ötven napra,
- tíz év után huszonöt nappal, azaz ötvenöt napra,
- tizenöt év után harminc nappal, azaz hatvan napra,
- tizennyolc év után negyven nappal, azaz hetven napra,
- húsz év után hatvan nappal, azaz kilencven napra, meghosszabbodik.

A Munka Törvénykönyvében meghatározott és előbb hivatkozott felmondási időnél többet is meghatározhatnak a felek, de az 1 évet nem haladhatja meg. A munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő felének időtartamára a munkáltató köteles a munkavállalót felmenteni a munkavégzés alól.

Mikor nem köteles a munkáltató felmondását indokolni?
A munkáltató a felmondását nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagyis ha

- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvényben meghatározott öregségi nyugdíjkorhatárát betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik, illetve ha
- a fenti korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- korkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- szolgálati nyugdíjban, vagy
- korengedményes nyugdíjban, vagy
- más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

A munkavállaló akkor részesül nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

Mely esetekben nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkáltató a munkaviszonyt (a felmondási védelem esetei)?

A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt a következő időtartamok alatt:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, továbbá az üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség alatt a táppénzre való jogosultság,
- a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés,
- a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,
- a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadságnak, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósítása,
- a sor- vagy tartalékos katonai, illetve polgári szolgálat ideje alatti időtartamra.

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással - kivéve, ha egyébként nyugellátásban részesül - a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvényben meghatározott életkor eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg.
E szabályt megfelelően alkalmazni kell rehabilitációs járadékban részesülő, nem keresőképtelen munkavállaló munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére is. E rendelkezés alkalmazása szempontjából különösen indokolt esetnek kell tekinteni a 91. §-ban meghatározott indok fennállását is.

Ha a munkavállaló felmondási védelem alatt áll, munkaviszonyát a munkáltató mikortól mondhatja fel, illetve a felmondási idő mikor kezdődhet el?

A felmondási védelmet biztosító időtartamot követően,
- ha az a tizenöt napot meghaladja, ezt követően csak tizenöt nap,
- ha a harminc napot meghaladja, ezt követően csak harminc nap elteltével kezdődhet a felmondási idő.

Mely esetekben szüntethető meg a munkaviszony rendkívüli felmondással?

Ha a munkáltató, illetve a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy egyébként olyan magatartást tanúsít (pl. munkahelyéről igazolatlanul távol martad vagy késik, munkavégzés alatt neki felróható okból nincs munkaképes állapotban, alkohol befolyása alatt áll, a munkáltató utasítását indokolatlanul megtagadja, nem működik együtt munkatársaival), amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Bármelyik fél jogosult azonnali hatállyal is megszüntetni a munkaviszonyt, de akár el is térhetnek ettől.

Mennyi időn belül lehet a rendkívüli felmondás jogával élni?

A rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. Ha a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, akkor a

tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testület – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet – tájékoztatják. A munkavállalónak minden esetben meg kell adni az érdemi védekezés lehetőségét.

Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén:
A munkavállaló munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a jogszabályokban előírt igazolásokat. Ha a munkaviszony azonnali hatállyal szűnik meg, a munkáltató legkésőbb a közlésétől, illetve a megállapodás megkötésétől számított harmadik munkanapon, egyébként legkésőbb az utolsó munkában töltött napon köteles a kifizetésről és az igazolások kiadásáról gondoskodni.

A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) a munkavállaló részére igazolást állít ki, amely tartalmazza:
- a munkavállaló személyi adatait (név, leánykori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
- a munkavállaló TAJ-számát;
- a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamát;
- a munkavállaló munkabéréből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját;
- a munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát;
- a munkavállaló emelt összegű végkielégítésben való részesülését.

A munkáltató köteles igazolni azt is, ha a munkavállaló munkabérét tartozás nem terheli.
Az igazolásnak tartalmaznia kell még a munkavállaló pénztártag által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, bankszámlaszámát. Ha a tagságra kötelezett pályakezdő munkavállaló nem választott pénztárat, ezt a tényt jelezni kell, és meg kell jelölni az illetékes területi pénztár megnevezését, címét.

A munkaviszony megszűnésekor milyen iratokat köteles a munkáltató kiadni és mit köteles kifizetni?

A munkáltató köteles az utolsó munkában töltött napon kifizetni a dolgozó járandóságait (pl. felmondási időre járó átlagkereset, végkielégítés, elmaradt bér stb.), kiadni a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos alábbi igazolásokat:

- munkáltató igazolás a munkaviszony megszűnésekor
- adatlap a munkáltatótól származó jövedelemről és az adóelőlegek levonásáról a munkaviszony (tagsági) viszony megszűnésekor)
- igazolólap a munkanélküli járadék megállapításához
- működési bizonyítvány (csak ha a munkavállaló kéri).
- a nyugdíj és egészségbiztosítási ellátás megállapításához szükséges igazolások

Hogyan történhet meg a munkakör átadása?

A munkavállaló munkakörét az erre előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakör átadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles megfelelően biztosítani.

Mi a végkielégítésre való jogosultság feltétele?

Végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a munkaviszony az adott munkáltatónál a törvényben meghatározott időtartamban fennálljon, és a munkaviszony a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnjön meg illetve jogszerű munkavállalói rendkívüli felmondás megtörténte.

Milyen időtartamokat kell figyelmen kívül hagyni a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál?

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából figyelmen kívül kell hagyni:

- a szabadságvesztés, a közérdekű munka,
- a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, kivéve a közeli hozzátartozó, valamint a tíz éven aluli gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

időtartamát.

Mikor nem jár végkielégítés a munkavállalónak?

Nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül, vagyis ha

- a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvényben meghatározott öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság), illetve
- a korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban, vagy
- korkedvezményes öregségi nyugdíjban, vagy
- előrehozott (csökkentett összegű előrehozott) öregségi nyugdíjban, vagy
- szolgálati nyugdíjban, vagy
- korengedményes nyugdíjban, vagy
- más, az öregségi nyugdíjjal egy tekintet alá eső nyugellátásban, illetőleg
- rokkantsági (baleseti rokkantsági) nyugdíjban

részesül.

A munkavállaló akkor részesül a b)-h) pontokban felsorolt nyugellátásban, amikor a nyugellátást kérelmére megállapították.

Mennyi végkielégítés illeti meg a munkavállalót?

A végkielégítés mértéke az adott munkáltatónál ledolgozott időtartamtól függ, amely

legalább három év esetén	egyhavi,
legalább öt év esetén	kéthavi,
legalább tíz év esetén	háromhavi,
legalább húsz év esetén	öthavi,
legalább huszonöt év esetén	hathavi

átlagkereset összege.

A végkielégítés mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Mely esetekben mentesül a munkavállaló a munkavégzés kötelezettség alól?

- amíg állampolgári kötelezettségét teljesíti,
- közeli hozzátartozója halálakor, esetenként legalább két munkanapon át,
- ha keresőképtelen beteg,
- a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára,
- amíg önkéntes, illetőleg létesítmény tűzoltóként tűzoltási vagy műszaki mentési szolgálatot lát el, feltéve, hogy a tűzoltás és a műszaki mentés nem munkaköri kötelessége,
- véradás miatt távol töltött teljes időtartamra, a munkahelyen kívül szervezett véradás esetén legalább négy órára,
- ha elháríthatatlan ok miatt nem tud a munkahelyén megjelenni,
- munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a munkáltató engedélye alapján,
- a külön törvény szerinti emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés teljes időtartamára.
- ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud a munkavállaló munkát végezni és más munkáltatónál történő munkavégzésre sem kötelezi munkavállalóit.(állásidő)

Milyen kötelezettsége van a munkavállalónak, ha a munkaviszonyának fennállása alatt további munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt (megbízás, vállalkozás) létesít? Megtilthatja-e a munkáltató további munkaviszony létesítését, illetve a már meglévő jogviszony megszüntetésére kötelezheti-e a munkavállalót?

A munkavállalót további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítése vonatkozásában bejelentési kötelezettség terheli.

A munkáltató a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését akkor tilthatja meg, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére akkor kötelezheti, ha a további jogviszony a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

III. MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ

Mennyi a törvényes napi munkaidő, és a munkavégzés alatt mennyi munkaközi szünet illeti meg a munkavállalót?

A törvényes teljes munkaidő napi nyolc óra, heti 40 óra, azonban a felek megállapodhatnak ennél kevesebb időtartamban is (részmunkaidő), amit a munkaszerződésben kifejezetten meg kell határozni, ennek hiányában a munkaviszony teljes munkaidőre létrejöttnek minősül.

Két esetben napi 12, heti 60 óra is lehet a rendes munkaidő: készenléti jellegű munkakör (pl. portás), vagy ha a munkavállaló a munkáltató közeli hozzátartozója.

Ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkavégzés időtartama a hat órát meghaladja, valamint minden további három óra munkavégzés után a munkavállaló részére – a munkavégzés megszakításával – legalább húsz perc, legfeljebb egy óra egybefüggő munkaközi szünetet kell biztosítani. Amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatja meg.

Mit értünk munkaidő-kereten?

Azt, hogy a munkáltató meghatározhatja munkaidő-keretben is a munkaidőt (pl.: heti 40 óra, vagy havi 160 óra).

Munkaidő-keret alkalmazása esetén lehetőség van osztott munkaidő meghatározására is egy munkanapon belül (azaz pl. két részletben dolgozik a munkavállaló délelőtt és délután, közötte több órányi, munkaközi szünetnek nem minősülő szabadidővel) azonban ilyenkor a napi munkaidő nem lehet rövidebb 4 óránál. A munkavégzés befejezése és a következő munkakezdés között legalább 11 órának kell eltelnie.

A munkaidőbe beleszámít a feladat elvégzéséhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység ideje is. (pl.: egy boltban nem a nyitvatartási idő határozza meg a munkaidőt, mert a nyitás előtti és zárás utáni pakolás, takarítás stb. is a munkaidő része), nem számít viszont bele eltérő megállapodás hiányában a munkaközi szünet időtartama.

Mennyi a napi, illetve heti munkaidő maximális mértéke?
A munkaidő legfelső határa napi 12 óra – készenléti jellegű munkakör esetében 24 óra – illetve heti 48 óra – készenléti jellegű munkakör estében 72 óra. A heti munkaidő legmagasabb időtartamába az ügyelet teljes időtartamát, valamint az ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.

Mikor kerülhet sor részmunkaidős foglalkoztatásra?
Részmunkaidős foglalkoztatásra akkor kerülhet sor, ha a munkaadó és a munkavállaló erről a munkaszerződésben külön megállapodik (ki kell térni arra is, hogy a foglalkoztatás napi, heti, vagy havi hány órában történik) Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkavállalót megillető juttatásoknál legalább az időarányosság alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze.

Hetenként hány pihenőnap illeti meg a munkavállalót?
Hetenként két pihenőnap illeti meg a munkavállalót, ezek közül az egyiknek vasárnapra kell esnie. A pihenőnapoknak nem kell feltétlenül egymást követniük, illetve munkaidő-keret esetén a heti pihenőidő egybefüggő 48 órában is megállapítható.
Speciális munkarendek esetében (pl. megszakítás nélküli munkavégzésnél) a heti pihenő idő mértéke ennél rövidebb is lehet.
Azonban a legalább heti negyven órát kitevő pihenőidő alkalmazása esetén a munkavállalóknak a munkaidőkeret átlagában a legalább heti negyvennyolc órát kitevő pihenőidőt ekkor is biztosítani kell.

Melyek a munkaszüneti napok?

Január 1.
Március 15.
Húsvét hétfő
Május 1,
Pünkösd hétfő,
Augusztus 20.
Október 23.
November 1.
December 25-26.

Ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, az e napon illetve a húsvétvasárnapon és a pünkösdvasárnapon történő munkavégzés tekintetében a munkaszüneti napra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mely munkáltatónál dolgozhatnak munkaszüneti napon is?
Munkaszüneti napon a munkavállaló csak a megszakítás nélküli munkarendben (pl.: közszolgáltató, biztonsági őr) vagy a rendeltetése folytán e napokon is működő munkáltatónál, illetőleg ilyen munkakörben foglalkoztatható (pl.: benzinkút, vendéglő).

Mi minősül rendkívüli munkavégzésnek?
Rendkívüli munkavégzésnek minősül:
- a munkaidő-beosztástól eltérő,
- a munkaidőkereten felüli, illetve
- az ügyelet alatti munkavégzés, továbbá
- készenlét alatt elrendelt munkavégzés esetén a munkahelyre érkezéstől a munkavégzés befejezéséig – ha a munkavállalónak több helyen kell munkát végeznie, az első munkavégzésre helyre érkezéstől az utolsó munkavégzési helyen történő munkavégzés befejezéséig – terjedő időtartam.

Nem minősül rendkívüli munkavégzésnek, ha a munkavállaló az engedélyezett távollét idejét a munkáltatóval történt megállapodás alapján ledolgozza.

Mikor nem lehet rendkívüli munkára kötelezni a munkavállalót?
Rendkívüli munkára nem vehető igénybe
- a nő terhessége megállapításától a gyermeke egy éves koráig
- a gyermekét egyedül nevelő férfi gyermeke egy éves koráig, valamint
- a munkavállaló, ha a foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

A munkáltató mikor és milyen feltételekkel rendelhet el rendkívüli munkavégzést?

A munkáltató rendkívüli munkavégzést csak különösen indokolt esetben rendelhet el. Munkaszüneti napon rendkívüli munkavégzés kizárólag

- a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében rendelhető el.

A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

A munkavállaló számára naptári évenként legfeljebb kétszáz, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb háromszáz óra rendkívüli munkavégzés rendelhető el.

Rendkívüli munkára nem vehető igénybe

- a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,
- a gyermekét egyedül nevelő férfi gyermeke egyéves koráig, valamint
- a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.

Mit jelent az ügyelet és a készenlét?

A munkavállaló és a munkáltató által meghatározott helyen és ideig történő rendelkezésre állásra (ügyelet), illetve az általa megjelölt – a munkavégzés helyére tekintettel elérhető – helyen töltendő készenlétre kötelezhető,

- a társadalmi közszükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás folyamatos biztosítása,
- baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető veszély megelőzése, illetőleg elhárítása, továbbá
- az alkalmazott technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében.

A munkavállaló számára egy hónapban, illetve négyheti időszakban – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – legfeljebb százhatvannyolc óra készenlét rendelhető el. Egy adott naptári ében

legfeljebb 200 óra, kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb 300 óra ügyelet rendelhető el. Az ügyelet és a készenlét elrendelését megkezdése előtt legalább egy héttel korábban és egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – különösen indokolt esetben – eltérhet.

Mi a különbség az ügyelet és a készenlét között?
Ügyelet esetében a munkavállaló köteles meghatározott helyen és meghatározott ideig a munkáltató rendelkezésére állni, míg készenlét esetében időtartam nincs meghatározva, így folyamatos rendelkezésre állást jelent, de csak a munkavállaló által meghatározott helyen, ahonnan a munkavégzés helye elérhető.

Fiatal munkavállaló igénybe vehető-e rendkívüli munkavégzésre?
A fiatal munkavállaló – aki tizennyolcadik életévét még nem töltötte be – éjszakai munkára, rendkívüli munkavégzésre, valamint ügyeletre, illetve készenlétre nem vehető igénybe.

A munkavállalót megillető alapszabadság mértéke a munkaviszonyban töltött időtől vagy az életkortól függ?
A szabadság mértéke az életkortól függ. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

a) huszonötödik életévétől huszonegy;
b) huszonnyolcadik életévétől huszonkettő;
c) harmincegyedik életévétől huszonhárom;
d) harmincharmadik életévétől huszonnégy;
e) harmincötödik életévétől huszonöt;
f) harminchetedik életévétől huszonhat;
g) harminckilencedik életévétől huszonhét;
h) negyvenegyedik életévétől huszonnyolc;
i) negyvenharmadik életévétől huszonkilenc;
j) negyvenötödik életévétől harminc

munkanapra emelkedik.

Kit illet meg pótszabadság?
A fiatalkorú munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a fiatalkorú a tizennyolcadik életévét betölti.
A szülők döntése alapján a gyermeke nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót, vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a 16 évesnél fiatalabb

egy gyermek után	két munkanap,
két gyermek után	négy munkanap,
három gyermek után	hét munkanap

pótszabadság illeti meg.
A vak, a föld alatt dolgozó és az ionizáló sugárzásnak kitett munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg.

A szabadság kiadásának időpontját ki határozza meg, és mikor kell a munkáltatónak a szabadságot kiadni?
A munkáltató határozza meg, a munkavállaló előzetes meghallgatása után. Az alapszabadság egynegyedét a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.
A munkáltatónak a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, a szabadság pénzben történő megváltása törvényellenes. A munkáltató által ütemezett szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell.

A munkáltató meddig adhatja ki a tárgyévet megelőző évi szabadságot?
Korábban a tárgyévet követő június hó 30. napjáig lehetett kiadni, mely Munka Törvénykönyvi rendelkezést az Alkotmánybíróság 2006. decemberében megsemmisítette.
A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

- kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén legkésőbb a tárgyévet követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévet követő év június 30-ig adhatja ki. A rendes szabadság egynegyedét lehet az esedékesség évét követően kiadni a

törvényben meghatározott időpontokig. Ettől a szabálytól el lehet térni, ha a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok áll fenn, mert ez esetben a rendes szabadság egy negyedét meghaladó részt át lehet vinni a tárgyévet követő évre.
- a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt.

A munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok, különösen baleset, elemi csapás, vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása.
Kivételesen fontos gazdasági érdeken a munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolja. A definícióból is kiderül, mivel munkaszervezéstől független körülményről van szó, előre nem tervezhetőnek kell lennie.
A rendes szabadság esedékességének évében nem teljes mértékben történő kiadása esetén a munkáltató nem hivatkozhat egyik ok fennállására sem, ha az esedékesség évéből még fennmaradó időtartamban a rendes szabadságot a működési körét érintő ok következményeinek orvoslása mellett, illetve a gazdasági érdeke sérelme nélkül kiadhatta volna.

A munkavállaló betegsége vagy személyét érintő más elháríthatatlan akadály (pl. GYES) esetén mikor köteles a munkáltató a szabadságot kiadni?
Az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül, ha az esedékesség éve eltelt.

Mikor kell megváltani pénzben a ki nem vett szabadságot? Mi a teendője a munkáltatónak, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnéséig több szabadságot vett igénybe?
Ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnéséig több szabadságot vett igénybe annál, mint ami a munkáltatónál töltött időre megilletné, a különbözetre kifizetett munkabért köteles visszafizetni. Nem

követelhető vissza a túlfizetés, ha a munkaviszony a munkavállaló nyugdíjazása, vagy halála, illetve a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt szűnt meg, vagy a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be.

A szabadság idejére milyen díjazás illeti meg a munkavállalót?
Távolléti díj.

Hány nap betegszabadság illeti meg a munkavállalót, és kell-e igazolni a keresőképtelenséget?
Évenként tizenöt munkanap. A betegszabadság naptári évben igénybe nem vett része később nem igényelhető. A keresőképtelenséget az orvosnak kell igazolnia. A munkavállalónak betegszabadság idejére táppénz nem jár, hanem távolléti díjának 80 százaléka illeti meg.

Terhes, illetve szülő nőt mennyi szülési szabadság illeti meg?
Huszonnégy hét. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

A szülési szabadság letelte után köteles-e a munkáltató fizetés nélküli szabadságot engedélyezni a munkavállaló kérelmére?
Igen, a munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg
- a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;
- a gyermek tizedik éve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

A szülési szabadság idejére, majd a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság első évére jár-e rendes szabadság a munkavállalónak?
A szülési szabadság idejére (24 hét) és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (GYES) első évére illet meg rendes szabadság, továbbá gyermekei után pótszabadság is megilleti az

igényjogosultat. A szabadságra való jogosultságnál a kiadáskori életkort kell figyelembe venni.

Példa
A munkavállaló kismama a GYES ideje alatt újból szül. A második gyermek után járó fizetés nélküli szabadság lejárta után újból munkába lép. A munkavállaló 28 éves, hány munkanap szabadság illeti meg?

alapszabadság	22 munkanap
a szülési szabadság idejére	11 munkanap
pótszabadság egy gyermek után	2 munkanap

A fenti példa alapján 1 gyermek után 35 munkanap, 2 gyermek után összesen 70 munkanap szabadság illeti meg az anyát.

Gyermek születése esetén járhat-e szabadság az apának?
Gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj jár.

Közeli hozzátartozó ápolására köteles-e a munkáltató fizetés nélküli szabadságot engedélyezni?
Igen. A tartós (előreláthatólag 30 napot meghaladó) ápolás idejére, de legfeljebb két évre, ha az ápolást a munkavállaló személyesen végzi.

Ki minősül közeli hozzátartozónak az ápolás címén igényelt fizetés nélküli szabadság engedélyezésekor?
A házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó a mostoha és a nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs.

Milyen jogcímen köteles még a munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosítani a munkavállaló kérésére?
A munkavállalónak saját részére végzett magánerős lakásépítéskor köteles a munkáltató egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot

biztosítani. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy, vagy helyette a vele együtt élő házastárs (élettárs) igényelheti. A kért, megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt – legalább egy hónappal korábban közölt – időpontban kell kiadni.
Egyéb esetekben is adhat a munkáltató – mérlegelési jogkörében – fizetés nélküli szabadságot.

IV. MUNKABÉR, A MUNKABÉR VÉDELME

A minimálbér összegét ki határozza meg és jelenleg mennyi?
Országos Érdekegyeztető Tanács és a Kormány között született megállapodást követően a Kormány megalkotta a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 295/2009. (XII. 21.) Kormányrendeletet amiben meghatározta a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum összegét.
A minimálbér a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapbér kötelező legkisebb összege, ami (2006. január 1-től 62.500 Ft, amely összeg 2007. január 1-től 65.500 Ft-ra, 2008. január 1-től pedig 69.000 Ft-ra), 2009. január 1-től 71.500 Ft-ra, **2010. január 1-től pedig 73.500 Ft**-ra emelkedett.
A legalább középfokú iskolai végzettséggel betölthető, illetve szakképzettséget igénylő munkakörökben a minimálbér az alábbiak szerint alakul:
2006. július 1-től 0-2 éves, a munkavállaló által betöltött munkakörben eltöltött gyakorlati idő esetén 105%, legalább két év gyakorlati idő esetén 110%,
2007. január 1-től 0-2 éves gyakorlati idő esetén 110% (72.100 Ft), legalább két év gyakorlati idő esetén 115% (75.400 Ft),
2008. január 1-től 0-2 éves gyakorlati idő esetén 120% (82.800 Ft), legalább két év gyakorlati idő esetén 125% (86.300 Ft),
2009. január 1-jétől 87.000 Ft, 2009. július 1-jétől 87.500 Ft**,**
2010. január 1-től 89.500 Ft.
A legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalók garantált bérminimumát, a teljes munkaidő teljesítése esetén **2010. január 1-től**

havibér alkalmazása esetén	89 500 forint,
hetibér alkalmazása esetén	20 600 forint,
napibér alkalmazása esetén	4 120 forint,
órabér alkalmazása esetén	515 forint.

Mit nevezünk éjszakai munkavégzésnek?
Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.
Éjszakai munkavégzés esetén a munkavállalót tizenöt százalékos bérpótlék is megilleti.

Mennyi a délutáni és éjszakai műszakpótlék?
A többműszakos munkaidő-beosztásban, illetve a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalónak a délutáni műszakban tizenöt százalék, az éjszakai műszakban harminc százalék műszakpótlék jár. A megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalót a délutáni műszak után további öt, az éjszakai műszak után további tíz százalék műszakpótlék illeti meg.

Rendkívüli munkavégzés esetén a munkavállalót milyen díjazás illeti meg?
A napi munkaidőt meghaladóan végzett munka esetén a pótlék mértéke ötven százalék. Ellenértékként – pótlék helyett – szabadidő is adható, ami nem lehet kevesebb a végzett munka időtartamánál, illetve a munkáltató átalányt is megállapíthat.
A pihenőnapon végzett munka esetén a pótlék mértéke száz százalék. A pótlék mértéke ötven százalék, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.
Abban az esetben, ha a munkáltató pihenőnapot/pihenőidőt biztosít akkor legkésőbb a rendkívüli munkavégzést követő hónap végéig köteles kiadni, a pótlékot viszont a tárgyhónapban kell kifizetnie.

Készenlét, illetve ügyelet esetén milyen díjazás jár?
Készenlét esetén a személyi alapbér húsz százalékának, ügyelet esetén a személyi alapbér negyven százalékának megfelelő munkabér jár.
Ha az ügyeletet, illetve készenlétet teljesítő munkavállalót munkára veszik igénybe, a rendkívüli munkavégzés időtartamára a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályok szerint jogosult ellenértékre. A munkáltató jogosult átalánydíjazást is megállapítani.

Munkaszüneti napon végzett munkáért milyen díjazás jár?
Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző
- havidíjas munkavállalót – a havi munkabérén felül – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabére,
- teljesítménybérrel vagy órabérrel díjazott munkavállalót – a munkaszüneti napon végzett munkáért járó munkabérén felül – távolléti díja illeti meg.

Munkaszüneti napon a rendkívüli munkavégzésre kötelezett munkavállalót – a munkabéren felül 100%-os pótlék, vagy 50%-os pótlék és egy másik pihenőnap is megilleti.

Hogyan történik az átlagkereset számítása?
Az átlagkereset számítás alapjául az utolsó négy naptári negyedévre kifizetett munkabérek szolgálnak, és a személyi alapbért az átlagkereset esedékessége időpontjában érvényes összegben kell figyelembe venni (pl.: végkielégítés esetén).

Van-e a tárgyhavi munkabér kifizetésének határideje?
A munkabért a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig ki kell fizetni. Ha a bérfizetési nap pihenőnapra, vagy munkaszüneti napra esik, a munkabér kifizetése a megelőző munkanapon történik.
Ettől a kötelezettségtől a felek a munkaszerződésben, illetve a szakszervezet a munkáltatóval megkötött kollektívszerződésben eltérhet.

Levonhat-e önkényesen illetve visszatarthat-e a munkabérből a munkáltató?
Nem. Levonásnak a munkabérből csak jogszabály (SZJA, TB), végrehajtható határozat (gyermektartás), vagy a munkavállaló hozzájárulása alapján van helye.

A munkavégzés alóli mentesülés (kiesett munkaidő) idejére mely esetben illeti meg távolléti díj a munkavállalót?
A távolléti díj olyan munkabér jellegű juttatás, amellyel a jogszabály a munkavállalót olyan helyzetbe kívánja hozni, mintha munkát végezne.

A kiesett munkaidőre távolléti díj jár:
- az állampolgári kötelezettség teljesítése miatt kiesett munkaidőre,
- közeli hozzátartozó halála esetén, két munkanapra,
- a kötelező orvosi vizsgálat és a véradás miatt kiesett munkaidőre,
- a munkaszüneti nap miatt kiesett munkaidőre,
- a rendes szabadság idejére,
- a szoptatási munkaidő-kedvezmény idejére,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkavégzés alóli felmentés idejére (szakszervezeti tisztségviselő, üzemi tanács tagja munkaidő-kedvezményei idejére, általános iskolai tanulmányok miatti munkaidő-kedvezményre, ill. munkaszüneti napon végzett munkáért).
- ha a munkáltató a munkavállalót átmenetileg, gazdasági okok miatt a megállapodásban foglaltaknál rövidebb időben foglalkoztatja

V. A MUNKAVÁLLALÓ KÁRTÉRÍTÉSI ÉS LELTÁRFELELŐSSÉGE

Mitől függ a munkavállaló kártérítési felelőssége?
A munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb 1 havi munkabérének 50%-ig köteles helytállni és csak szándékos elkövetés esetében kell a teljes kárt megtérítenie. A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
Mentesül a munkavállaló a felelősség alól abban az esetben, ha bizonyítja, hogy a hiányt, kárt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította.
Közvetlen levonási lehetősége nincs a munkáltatónak, amennyiben nem tudnak a felek megállapodni, a bíróság előtt kell a munkáltatónak az igényét érvényesítenie.

Melyek a leltárhiányért való felelősség feltételei?
- leltárfelelősségi megállapodás írásbeli megkötése,
- leltári készlet szabályszerű átadása, átvétele,
- leltárhiánynak – a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő – leltárfelvétel alapján történő megállapítása.

A leltárhiány teljes összegéért – az előbbi feltételek fennállása esetén – a készletet egyedül kezelő munkavállaló felel. A leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás részletes rendjét a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.

VI. MUNKAÜGYI JOGVITA

Munkavállaló mikor kezdeményezhet jogvitát, és ki jár el a munkaügyi jogvitában?
Munkaviszonyából származó igény érvényesítése érdekében a munkavállaló kezdeményezhet jogvitát. A jogvitában a munkáltató székhelye szerinti munkaügyi bíróság jár el.

Mikor évül el a munkaviszonnyal kapcsolatos igény? Meddig lehet a bírósághoz fordulni?
A munkaviszonnyal kapcsolatos igény három év alatt évül el. A bűncselekménnyel okozott kárért fennálló felelősség öt év, ha pedig a büntethetőség elévülési ideje hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.
Munkaviszonnyal kapcsolatos igényérvényesítésének három éves határideje, az általános (Ptk-s) igényelévülés idejével azonos, ugyanis a munkajogi igény három éves időtartama után a munkavállalót további két évig illeti még meg igényérvényesítési lehetőség, de itt már a bizonyítási teher a munkavállalót terheli.

Fontos kuriózumként illik megemlíteni a szabadságiránti igény elévülésére vonatkozó Mt szabályozást, ami szerint a munkaviszony fennállása alatt a szabadság iránti igény nem évül el. (több évtizeden keresztül sem!)

A Munkaügyi Bírósághoz a keresetlevelet az intézkedés közlésétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni. A biztosított határidő jogvesztő határidő:

Mit értünk a határidők számításán?
- napon: naptári napot kell érteni,
- napokban megállapított határidőbe nem számít be az a nap, amelyen a határidő megkezdésére okot adó intézkedés (pl. kézbesítés) történt,
- a hetekben megállapított határidő azon a napon jár le, amely elnevezésétől fogva a kezdő napnak megfelel. Hónapokban vagy években megállapított határidő (időtartam) lejártának napja az a nap,

amely számánál fogva a kezdő napnak megfelel. Ha ez a nap a lejárat hónapjában hiányzik, a hónap utolsó napja.

- ha valamely nyilatkozat megtételére előírt határidő utolsó napja szombat, vasárnap vagy munkaszüneti nap, a határidő a következő munkanapon jár le.

VII. A MUNKÁBA JÁRÁSSAL KAPCSOLATOS UTAZÁSI KÖLTSÉGTÉRÍTÉSRŐL

Mi minősül munkába járásnak?
A közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás, továbbá a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni.

Mit értünk napi munkába járáson?
A lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazást.

Mit értünk hazautazáson?
A tartózkodási helyről - a munkavégzés rendjétől függően - legfeljebb hetente egyszer a lakóhelyre történő oda- és visszautazást.

Mit tekintünk hosszú várakozásnak?
Azt az időtartamot, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.

Milyen közlekedési eszköz használatakor jár költségtérítés?
A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának az alább ismertetett mértékét, amennyiben a munkavállaló

- belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,

- helyközi (távolsági) autóbuszjáraton,
- elővárosi buszon, HÉV-en,
- menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.

Mennyi a költségtérítés mértéke?

A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.

A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta

- 2010-ben 30 000 forint,
- 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.

A hazautazással kapcsolatos költségtérítés felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.

Saját gépjárművel történő munkába járáshoz mikor adható költségtérítés?

A munkavállaló részére a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségtérítése címén a jövedelem kiszámításakor figyelembe nem veendő térítés akkor jár, ha

- a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;
- a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;
- ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve súlyos fogyatékossága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását közeli hozzátartozója biztosítja.

VIII. EGYSZERŰSÍTETT FOGLALKOZTATÁS

Mikor van lehetőség egyszerűsített foglalkoztatásra, s mik az időkorlátok?

Az egyszerűsített foglalkoztatásnak két esete van:
a) mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunka, valamint az
b) alkalmi munka.

mezőgazdasági idénymunka: a növénytermesztési, erdőgazdálkodási, állattenyésztési, halászati ágazatba tartozó olyan munkavégzés, amely az előállított áru vagy a nyújtott szolgáltatás természete miatt - a munkaszervezés körülményeitől függetlenül - évszakhoz, az év adott valamely időszakához vagy időpontjához kötődik, Illetve a megtermelt mezőgazdasági termékeknek a munkáltató saját gazdasága területén történő anyagmozgatása, csomagolása, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a 120 napot

turisztikai idénymunka: a 2005. évi CLXIV. sz. a kereskedelemről szóló törvényben meghatározott kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatóknál végzett idénymunka, feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladhatja meg egy naptári éven belül a 120 napot.

alkalmi munka: a munkáltató és a munkavállaló között
- összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapon belül legfeljebb tizenöt naptári napig, és
- egy naptári éven belül legfeljebb kilencven naptári napig

létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

Hogyan kell bejelenteni az egyszerűsített foglalkoztatást?

Alapvető változás a korábbi jogszabályhoz képest, hogy az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésével keletkezik, hanem azzal, hogy a munkáltató a munkavégzés megkezdése előtt, az APEH számára

bejelentést tesz. (Természetesen az esetben, ha a munkavállaló kéri, a munkaszerződést írásba kell foglalni.)

Az APEH-hez való bejelentés történhet az ügyfélkapun keresztül elektronikus úton (azaz interneten), telefonon a 185-ös hívószámon, valamint SMS-ben. A bejelentést SMS-ben csak 2010. decemberétől lehet megtenni.

A korábban meglehetősen nehézkes bejelentési kötelezettség egyszerűsítése érdekében a törvény bevezette a foglalkoztatás-azonosító kódszámot, és csökkentette a bejelentendő adattartalmat.

Bejelenteni csakis a következő adatokat kell:

1) a munkáltató adószámát,
2) a munkavállaló adóazonosító jelét,
3) az egyszerűsített foglalkoztatás jellegét (hogy vajon mezőgazdasági, illetve turisztikai idénymunkáról van-e szó, vagy pedig alkalmi munkáról),
4) az SMS útján történő bejelentések kivételével be kell jelenteni továbbá a munkaviszony napjainak számát is.

Lehetőség van arra is, hogy a munkáltató az APEH részére teljesített bejelentését utóbb visszavonja, illetve módosítsa, ha például a munkavégzés az időjárás miatt meghiúsul.

Az adóhatóság részére teljesített bejelentés esetleges visszavonására és módosítására - így különösen a foglalkoztatás jellegének változása, illetve a munkavégzés meghiúsulása esetén -

a) az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentését követő két órán belül, vagy
b) ha a bejelentésben foglaltak szerint a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődött, vagy ha a bejelentés egy napnál hosszabb időtartamú munkaviszonyra vonatkozott, a módosítás-bejelentés napján délelőtt 8 óráig

van lehetőség, ezt követően a munkáltató a közteher-fizetési kötelezettségének köteles eleget tenni.

Tehát ha például egy ötnaposra tervezett, a szabadban történő foglalkoztatásról lenne szó, de a harmadik napon vihar tör ki, akkor e napon délelőtt 8 óráig ki kell jelenteni a munkavállalót (a 8 óránál későbbi időpontban történő kijelentés esetén a közterhet ugyanis meg kell fizetni az adott napra), a negyedik napon pedig új bejelentést kell tenni a további jogszerű foglalkoztatás érdekében.

Mekkora a közteher mértéke?

A közteher mezőgazdasági-, valamint az idegenforgalmi idénymunka esetén minden naptári napon 500 forint, alkalmi munka esetén pedig napi 1.000 forint.

E közterhet a munkáltató a munkavégzést követő hónap 12. napjáig kell átutalja az adóhivatalnak.

A munkavállalónak kifizetett bér egésze jövedelemnek minősül, ám a munkavállalónak főszabály szerint (a törvényben meghatározott kivételektől eltekintve) nem kell adóbevallást benyújtania az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelme után.

Milyen jogosultságokat lehet szerezni az egyszerűsített foglalkoztatás alapján?

Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy társadalombiztosítási szempontból ugyan nem minősül biztosítottnak, azaz ingyenes egészségügyi szolgáltatást nem vehet igénybe, viszont nyugellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, valamint álláskeresési ellátásra jogosultságot szerez.

Kit nem lehet egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatni?

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatásra munkaviszony olyan felek közt, akik között a szerződés megkötésekor már a Munka Törvénykönyve szabályai szerint létesített munkaviszony áll fenn.

Amennyiben a munkaviszony nem egyszerűsített foglalkoztatás céljából jött létre, a munkaszerződés nem módosítható annak

érdekében, hogy a munkáltató a munkavállalót a továbbiakban „normál" munkaviszony helyett egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztassa.

Közigazgatási szerv, illetve közalkalmazotti munkáltató az alaptevékenysége körébe tartozó feladatok ellátására nem foglalkoztathat egyszerűsített foglalkoztatás keretében felvett dolgozókat.

Az a munkáltató, amely 300 ezer forint, vagy annál több adótartozást halmozott fel, nem jogosult az egyszerűsített foglalkoztatásra mindaddig, amíg a tartozását nem egyenlítette ki.

Az egyszerűsített foglalkoztatásnak abban az esetében, amikor alkalmi munkára irányul a foglalkoztatás, az adott munkáltatónál egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók számát a törvény a munkáltató átlagos statisztikai állományi létszámához igazodóan korlátozza. (Így például egy húsznál több munkavállalót foglalkoztató cég maximum a munkavállalói létszáma 20 %-át foglalkoztathatja egyszerűsített foglalkoztatás keretében.)

Kell-e előzetes foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton részt vennie az egyszerűsített foglalkoztatottnak?
Az orvosi alkalmasság igazolását nem követeli meg az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény, viszont a munkáltatónak a munkakezdés előtt meg kell győződnie arról, hogy a munkavállaló munkavégzésre alkalmas állapotban van.

Jár-e szabadság az egyszerűsített foglalkoztatás keretében dolgozóknak?
Az egyszerűsített foglalkoztatás bármely formájában foglalkoztatottnak, így mind az alkalmi munkásnak, mind pedig a mezőgazdasági, továbbá turisztikai idénymunkát ellátónak jár szabadság.

Ahhoz azonban, hogy szabadságban részesüljön az illető, megfelelő időtartamú egyszerűsített foglalkoztatásban eltöltött időre van szükség.

(Attól függően, hogy egy munkavállaló hány éves, körülbelül tíz nap egyszerűsített foglalkoztatásban eltöltött idő kell egy nap szabadsághoz.)
A szabadság szempontjából jogszerző időnek tekintjük a 2010-es esztendőben az összes, akár alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatást, akár egyszerűsített foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást, akkor is, ha az még az előző egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény, a 2009. évi CLII. törvény hatályba léte (2010. április 1-től 2010. július 31-ig) alatt történt, feltéve, ha a foglalkoztatás azonos munkáltatónál történt.

Ha az éves szinten összeszámított szabadság természetben való kiadására nincs lehetőség, azt pénzben kell megváltani.

IX. ÁLLÁSKERESÉS, ÁLLÁSKERESÉSI TÁMOGATÁSOK

Ki minősül álláskeresőnek?
Álláskereső az a személy, aki:
- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
- az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

Mi minősül kereső tevékenységnek?
Minden olyan munkavégzés idetartozik, amelyért díjazás jár, továbbá kereső tevékenységet folytatónak kell tekinteni azt a személyt is, aki vállalkozói igazolvánnyal rendelkezik, valamint aki gazdasági társaság tevékenységében személyes közreműködés vagy mellékszolgáltatás keretében történő munkavégzés útján vesz részt, illetve aki a társaság vezető tisztségviselője vagy a társasági szerződésben közreműködési/munkavégzési kötelezettsége/joga fel van tüntetve.

Mi minősül egyéb kereső tevékenységnek?
Minden olyan munkavégzés idetartozik, amelyért díjazás jár, pl: megbízási, vállalkozási szerződés, bedolgozói jogviszony, gazdasági társaságban személyes közreműködésre jogosult, vagy köteles tag stb. Az egyéni vállalkozó igazolvánnyal rendelkező személy akkor sem tekinthető munkanélkülinek, ha vállalkozásából nincs jövedelme! Viszont az alkalmi munkavállalói könyvvel való munkavállalás mellett lehetséges munkanélküli járadékban részesülni. Szüneteltetni kell azonban az álláskeresési járadék folyósítását azokra a napokra, amelyeken az álláskeresési járadékban részesülő személy az alkalmi munkavállalói könyv szerint munkát végzett. Az állami foglalkoztatási szerv ebben az esetben az álláskeresési járadékot - erről szóló külön határozat nélkül - a munkavégzés napjaira járó álláskeresési járadék összegével csökkentett összegben folyósítja.

Kit tekintünk pályakezdő álláskeresőnek?

Pályakezdő álláskereső aki,

- a 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – még nem töltötte be,
- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik,
- az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántartásba vette,
- munkanélküli járadékra a tanulmányainak befejezését követően nem szerzett jogosultságot.

A fenti feltételeknek való megfelelés esetén sem tekinthető pályakezdő álláskeresőnek, aki

- terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, illetőleg gyermekgondozási segélyben részesül,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, illetve elzárás büntetését tölti,
- sor- vagy tartalékos katonai szolgálatot, továbbá polgári szolgálatot teljesít.

Melyek az álláskeresők részére nyújtható ellátások és támogatási lehetőségek?

A foglalkoztatási törvény lehetővé teszi mind az álláskeresők, mind a munkahelyteremtő munkáltatók támogatását. Az alábbiakban az álláskeresők részére folyósítható támogatásokat ismertetjük. Ezek a következők:

- álláskeresési járadék,
- álláskeresési segély,
- a munkahelykereséssel kapcsolatos utazási költségek megtérítése,
- képzéshez adható támogatás,
- a képzésben részt vevő számára kereset-kiegészítés vagy keresetpótló juttatás, illetve a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése,
- önfoglalkoztatás támogatása.

Kit illet meg álláskeresési járadék?

Az állami foglalkoztatási szerv álláskeresési járadékot állapít meg annak a személynek, aki

- álláskereső,
- az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább háromszázhatvanöt nap munkaviszonnyal rendelkezik, vagy egyéni,

illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott, feltéve ez utóbbi esetben, hogy vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül,
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

A munkahely akkor megfelelő, ha
- az álláskereső képzettségi szintjének, vagy az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott és a képzettségi szintnek megfelelő képzési lehetőség figyelembevételével megszerezhető képzettségének, illetőleg az általa utoljára legalább hat hónapig betöltött munkakör képzettségi szintjének megfelel,
- egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas,
- a várható kereset az álláskeresési járadék összegét, illetőleg - amennyiben az álláskeresési járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb - a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri,
- a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg,
- az álláskereső foglalkoztatása munkaviszonyban történik.

Milyen okmányok szükségesek az álláskeresési járadék megállapításához?

Amennyiben az ügyfél álláskeresési-járadék iránti kérelmet terjeszt elő, a kirendeltség az alábbi dokumentumokat kéri:
- személyi igazolvány és lakcímkártya,
- igazolólap a munkanélküli-járadék megállapításához c. nyomtatvány (eredeti aláírt példánya),
- munkáltatói igazolás a munkaviszony megszüntetéséről,
- igazolvány a társadalombiztosítási szolgáltatásokról,

- adatlap a tartási kötelezettségekről – amennyiben ezt a munkáltató a munkáltatói igazoláson nem jelezte,
- adóazonosító jel, TAJ,
- amennyiben az ügyfél magánnyugdíjpénztár tagja, a záradékolt belépési nyilatkozat,
- amennyiben az ügyfél átutalási betétszámlára kéri az ellátást, a folyószámla számot tartalmazó pénzintézeti bizonylat,
- nyilatkozat arról, hogy az ügyfélnek fennáll-e tartozása (visszakövetelés) a Munkaügyi Központtal szemben.

Hogyan állapítják meg az álláskeresési járadék összegét?

Az álláskeresési járadék összegét az álláskeresőnek az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben elért munkaerőpiaci-járulék alapja havi átlagos összegének alapulvételével kell kiszámítani.

Ha az álláskereső az álláskeresővé válását megelőző négy naptári negyedévben több munkaadóval állt munkaviszonyban, vagy több vállalkozói tevékenységet is folytatott, vagy munkaviszonyban állt és vállalkozói tevékenységet is folytatott, az álláskeresési járadék összegét valamennyi munkaadónál, illetőleg vállalkozói tevékenysége során elért járulékalap alapulvételével kell a fentiek szerint kiszámítani.

Megelőző négy naptári negyedévi járulékalap hiányában a járadék számításának alapja a négy naptári negyedévnél rövidebb időszakban elért járulékalap havi átlagos összege. Ha a megelőző négy naptári negyedévben egyáltalán nincs az álláskeresőnek járulékalapja, akkor az álláskeresési járadék megállapításának alapja a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér 130 százaléka.

Az egy napra járó álláskeresési járadék számításának alapja a fentiekben meghatározott összeg harmincad része.

Mennyi az álláskeresési járadék napi összege?

Az álláskeresési járadék napi összege a folyósítás első szakaszában - amely a folyósítási időtartam feléig, de legfeljebb 91 napig terjed - a járadékalap 60 százaléka, de legalább az álláskeresési járadékra való jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegének 60 százaléka, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegének 120 százaléka.

Az álláskeresési járadék napi összege a folyósítási időtartam második szakaszában az álláskeresési járadékra való jogosultság kezdő napján hatályos kötelező legkisebb munkabér napi összegének 60 százaléka. Ha a járadék számításánál figyelembe vett összeg nem éri el a minimálbért, akkor mindkét szakaszban az álláskeresési járadék napi összege a járadékalap 60 százaléka.

Mikor kezdődik az álláskeresési járadék folyósítása?

Az álláskeresési járadék folyósításának kezdő napja az állami foglalkoztatási szervnél történő jelentkezés napja, éppen ezért ajánlatos a munkaviszony megszűnését követően azonnal felkeresni a kirendeltséget. Ettől eltérően a munkaviszony megszűnését követően csak 90 nap elteltével folyósítható a járadék, ha a munkaviszony megszűnésének oka:

- a munkavállaló rendes felmondása vagy
- a munkáltató rendkívüli felmondása.

Mennyi ideig részesülhet az álláskereső járadékban?

Az álláskeresési járadék folyósításának időtartamát annak az időtartamnak az alapulvételével állapítják meg, amennyit az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző négy év alatt munkaviszonyban töltött. A munkaviszony időtartamába nem számítható be a munkaviszonynak az az időtartama, amely alatt az álláskereső álláskeresési járadékban részesült. Az előbbiekben meghatározott négyéves időtartam meghosszabbodik a következő időtartamokkal, vagy azok egy részével, ha ezen időtartamok alatt munkaviszony nem állt fenn:

- a sor- valamint tartalékos katonai szolgálat, továbbá a polgári szolgálat,
- a keresőképtelenséggel járó betegség,
- a beteg gyermek ápolására igénybe vett táppénzes állomány,
- a terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozási segély folyósítása,
- a rehabilitációs járadék, a rokkantsági és a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, továbbá a bányászok egészségkárosodási járadéka folyósításának,

- az előzetes letartóztatás, valamint a szabadságvesztés, és az elzárás büntetés,
- az ápolási díj és a gyermeknevelési támogatás folyósítása,
- a nappali tagozaton történő tanulmányok folytatásának időtartamával.

Az álláskeresési járadék folyósítási idejét a fentiek szerinti munkaviszony időtartamának alapulvételével kell kiszámítani oly módon, hogy öt nap munkaviszony egy nap járadékfolyósítási időnek felel meg. Ha a kiszámítás során töredéknap keletkezik, a kerekítés szabályait kell alkalmazni. A folyósítás leghosszabb időtartama 270 nap.

Mikor szünetel az álláskeresési járadék folyósítása?
Szüneteltetni kell az álláskeresési járadék folyósítását, ha az álláskereső
- a terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre való jogosultságának megállapítását jelenti be,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti, kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- a közhasznú munkavégzés alatt,
- rövid időtartamú, legfeljebb kilencven napig tartó kereső tevékenységet folytat, feltéve, hogy bejelentési kötelezettségének eleget tett,
- keresetpótló juttatásban részesül.

Mikor szűnik meg az álláskeresési járadék folyósítása?
Megszűnik az álláskeresési járadék folyósítása, ha az álláskereső:
- kéri,
- álláskeresési járadékban részesül, és törlik a nyilvántartásból,
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá,
- kereső tevékenységet folytat, kivéve a rövid időtartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet,
- olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül,

- oktatási intézmény nappali tagozatán folytat tanulmányokat,
- meghalt,
- az álláskeresési járadék folyósítási idejét kimerítette.

Kik részesülhetnek álláskeresési segélyben?

Az álláskereső kérelmére álláskeresési segélyt állapítanak meg, ha

- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül, munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani, és az álláskeresési járadékot részére legalább 180 nap időtartamra állapították meg, és annak folyósítási idejét kimerítette és a kérelmét az álláskeresési járadék folyósításának megszüntetésétől számított 30 napon belül benyújtotta. Ebben az esetben a segély folyósításának időtartama 90 nap, ha az álláskereső az ötvenedik életévét betöltötte 180 nap vagy
- álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 200 nap jogosultsági idővel rendelkezik, és álláskeresési járadékra nem jogosult. A segély folyósításának időtartama ebben az esetben 90 nap vagy
- a kérelem benyújtásának időpontjában a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, és legalább 140 napon át álláskeresési járadékban részesült, és az álláskeresési járadék folyósítása időtartamát kimerítette. A segély ebben az esetben a nyugdíj jogosultságának megszerzéséig terjedő időtartamra folyósítható.

Mekkora az álláskeresési segély összege?

Az álláskeresési segély összege a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér 40 százaléka. Ha a járadékalap az előbbi összegnél alacsonyabb volt, az álláskeresési segély összege a járadékalappal megegyező összeg.

Mikor kell szüneteltetni az álláskeresési segély folyósítását?

Szüneteltetni kell az álláskeresési segély folyósítását, ha a segélyben részesülő:

- a terhességi gyermekágyi segélyre, gyermekgondozási díjra, illetőleg gyermekgondozási segélyre való jogosultságának megállapítását jelenti be,
- előzetes letartóztatásban van, szabadságvesztés, elzárás büntetését tölti, kivéve, ha a szabadságvesztés-büntetést pénzbüntetés átváltoztatása miatt állapították meg,
- a közhasznú munkavégzés alatt,
- rövid időtartamú, legfeljebb kilencven napig tartó kereső tevékenységet folytat, feltéve, hogy bejelentési kötelezettségének eleget tett,
- a keresetpótló juttatásban részesül.

Annak a személynek, akinek az álláskeresési segélyt az öregségi nyugdíjkorhatárának betöltése előtt állapították meg, a fentieken túl szüneteltetni kell az álláskeresési segély folyósítását:

- a kereső tevékenység időtartamára, függetlenül az időtartam mértékétől,
- 90 napra, ha a bejelentési kötelezettséget elmulasztotta, továbbá
- ha az álláskereső az álláskeresési segély folyósításának szünetelése alatt folytatott kereső tevékenység eredményeként álláskeresési járadékra szerzett jogosultságot. Ez utóbbi esetben az álláskeresési járadék folyósítási idejének kimerítését követően az álláskeresési segélyt kell tovább folyósítani.

Mely esetekben kell megszüntetni az álláskeresési segély folyósítását?

- ha a segélyben részesülő kéri,
- öregségi, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra válik jogosulttá,
- olyan képzési lehetőséget fogad el, amelynek során a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegét elérő rendszeres támogatásban részesül,
- meghalt, továbbá
- ha az álláskereső az álláskeresési segély folyósítási időtartamát kimerítette.

Meg kell szüntetni az álláskeresési segély folyósítását, ha az álláskereső kereső tevékenységet folytat, kivéve az alkalmi munkavállalói könyvvel folytatott kereső tevékenységet, kivéve annak, aki a reá irányadó nyugdíjkorhatárt öt év múlva eléri.

Megtérítik-e a munkahelykereséssel kapcsolatos utazási költségeket?
Az álláskereső részére járó járadék vagy segély megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos (ideértve a lakóhelyétől az állami foglalkoztatási szervhez történő oda- és visszautazást, valamint az állami foglalkoztatási szerv által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is), a tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt helyközi utazási költséget meg kell téríteni.

Melyek a képzésben részt vevők támogatásának formái?
- kereset-kiegészítés, amely a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet,
- keresetpótló juttatás, melynek összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér összegét.

Nem folyósítható keresetpótló juttatás azokra a napokra, amelyeken a képzésben részt vevő személy neki felróható okból óralátogatási kötelezettségének nem tett eleget, vagy alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszonyban állt.
A képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy teljes mértékben megtéríthetők.

Milyen támogatás adható a pályakezdő álláskereső foglalkoztatását elősegítő képzéshez?
Ha a pályakezdő álláskereső részére a munkaügyi központ támogatott képzést ajánl fel, a képzés költségeit megtéríti. Ezen túlmenően részére keresetpótló juttatást vagy kereset-kiegészítést lehet megállapítani.

Az önfoglalkoztatást mely esetben lehet támogatni?
Támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik.

Milyen munkaviszonyon kívüli tevékenységek támogathatók az önfoglalkoztatás keretében?

Támogatható, akit a munkaügyi központ legalább három hónapja álláskeresőként nyilvántart, és aki önmaga foglalkoztatását

- egyéni vállalkozás keretében,
- gazdasági társaság – a társaság tevékenységében személyesen közreműködő – tagjaként,
- a személyi jövedelemadó törvényben meghatározott mezőgazdasági őstermelőként oldja meg.

Milyen segítséget tud nyújtani az állami foglalkoztatási szerv annak a fiatalnak (pályakezdőnek), akinek hamarosan megszűnik a munkaviszonya?

A fiatal minél előbb keresse fel az állami foglalkoztatási szervet, ahol információt kaphat az üres álláshelyekről, az induló munkaerőpiaci képzésekről. A Foglalkoztatási Törvény alapján ugyanis támogatható annak a személynek a képzése, akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az állami foglalkoztatási szervvel előzetesen írásban közölte. Továbbá ingyenes munkaközvetítési szolgáltatásunkat munkaviszonyban állóként is igénybe lehet venni.

A pályakezdő álláskeresőt munkaviszonyának megszűnését követően az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba veszi, valamint különböző humán szolgáltatásokat is nyújt számára: munkaerő-piaci és foglalkozási információ, munka-, pálya-, álláskeresési tanácsadás, munkaközvetítés.

Amennyiben az állami foglalkoztatási szerv megfelelő munkahelyet nem tud felajánlani, úgy a pályakezdő álláskereső kérhet és kaphat adott képzési programon való részvételhez képzési támogatást.

Be kell-e jelentkezni az állami foglalkoztatási szervnél és milyen igazolásokat, dokumentumokat kell magával vinnie a munkanélkülivé válónak?

A munkanélkülinek az állása elvesztése után rögtön célszerű nyilvántartásba vetetnie magát az állami foglalkoztatási szervnél, ahol a munkáltató által kiadott igazolásokon túl, az adóazonosító számról, a

társadalombiztosítási azonosító jelről, továbbá a legmagasabb iskolai végzettségről szóló igazolást is be kell mutatni. Az állami foglalkoztatási szerv nem csupán az egyes munkanélküli ellátásokkal kapcsolatos feladatokat látja el, de segít a munkanélküli részére megfelelő álláslehetőség felkutatásában vagy átképzés felkutatásában. A szolgáltatások igénybevétele ingyenes.

Milyen feltételek mellet és milyen összegben jár a keresetpótló juttatás?

Az álláskeresési támogatás, vállalkozói járadék folyósítása alatt megkezdett, az **állami foglalkoztatási szerv** (munkaügyi kirendeltség) **által támogatott képzés időtartamára**, a képzésben résztvevő személy részére keresetpótló juttatás a képzésnek – az álláskeresési támogatás, vállalkozói járadék folyósítási időtartamának lejártát követő – időtartamára állapítható meg.

Csak a munkaügyi kirendeltség által ajánlott, vagy elfogadott intenzív – heti 20 órás – képzésben való részvétel esetén járó anyagi támogatás.

X. EGYÉB TUDNIVALÓK A MUNKAVISZONNYAL, FOGLALKOZTATÁSSAL KAPCSOLATBAN

Köteles-e a munkáltató tanulmányi szerződést kötni a tanulmányokat folytató munkavállalójával?
Nem, de köthet. Ez a munkáltató döntési jogkörébe tartozik.

Hogyan jön létre a tanulmányi szerződés, és mit kell tartalmaznia?
Írásba kell foglalni és meg kell határozni:
- a munkáltatót terhelő támogatás formáját és mértékét,
- a támogatás mértékével arányosan a munkavállaló által a munkáltatónál kötelezően töltendő idő tartalmát, amely 5 évnél hosszabb nem lehet.

Mikor nem köthető tanulmányi szerződés?
Ha olyan kedvezményre vonatkozik, amely jogszabály alapján illeti meg a munkavállalót (pl. a törvényes mértékű tanulmányi munkaidő-kedvezmény), vagy ha a tanulmányok végzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

Mennyi szabadidő jár az iskolarendszerű képzésben résztvevő munkavállaló részére?
Az iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg. Ezen túlmenően a munkáltató vizsgánként – ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatantárgyanként – a vizsga napját is beszámítva – négy munkanap szabadidőt köteles biztosítani. Vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősül. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt köteles biztosítani. A nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény csak

abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja. A vizsgákra és dolgozatokra járó szabadidőket a munkáltató a munkavállaló kérésnek megfelelően köteles biztosítani.

Mit kell tudni a magán-munkaközvetítésről?

Nem csupán a munkaügyi központokon, de magán-munkaközvetítőkön keresztül is lehet munkalehetőséget szerezni. A szolgáltatás célja, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is. Fontos, hogy csak olyan magán-munkaközvetítőhöz forduljunk, amelyet a munkaügyi központ nyilvántartásba vett. A magán-munkaközvetítő a nyilvántartásba vételről rendelkező határozat számát az üzleti kapcsolataiban, hirdetéseiben, levelezésében köteles folyamatosan használni, a nyilvántartásba vételről kiállított határozatot pedig az irodahelyiségében jól látható helyen kifüggeszteni. A munkaügyi központ által vezetett nyilvántartásba bárki betekinthet.

Mit várhatunk el a magán-munkaközvetítőtől?

A magán-munkaközvetítő a tevékenységéért a munkát keresővel szemben díjat, költséget nem számolhat fel.

A magán-munkaközvetítőnek a munkát keresőt tájékoztatnia kell a felajánlott munkakör főbb sajátosságairól, így különösen a foglalkoztatáshoz szükséges képzettségről, gyakorlati időről, a foglalkoztatás helyéről, idejéről, az irányadó munkarendről, munkaidő-beosztásról, várható kereseti lehetőségről.

Ha a magán-munkaközvetítői tevékenység külföldi munkavállalásra irányul, a magán-munkaközvetítőnek a fogadó ország jogszabályairól a közvetítést megelőzően a munkát keresőt írásban, hitelt érdemlően tájékoztatni kell. A tájékoztatás elmulasztásával vagy a téves tájékoztatással a magán-munkaközvetítő a munkát keresőnek okozott kárért felelősséggel tartozik.

A magán-munkaközvetítés során tilos

- a munkát keresők között hátrányos megkülönböztetést tenni nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk,

származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdek-képviseleti szervezethez tartozásuk vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a foglalkozással össze nem függő körülmény miatt,
- a munkát keresőt jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre közvetíteni,
- a munkát keresőt nem létező állásba közvetíteni, valamint olyan állásba, ahol sztrájk van,
- olyan munkaerőigényt kielégíteni, amely jogszabálysértő feltételeket tartalmaz,
- olyan személyi adatokat rögzíteni, nyilvántartásba venni, felhasználni, amelyekre a munkát keresők alkalmasságának a megítéléséhez nincs szükség, illetve amelyek a keresett munkával nincsenek közvetlen összefüggésben.

Mit értünk munkaerő-kölcsönzésen, kik az alanyai?

Munkaerő-kölcsönzés: olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.
- kölcsönbeadó: az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.
- kölcsönvevő: az a munkáltató, aki a kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.

A munkáltatói jog gyakorlásának milyen speciális szabályozása van munkaerő-kölcsönzés esetén?

A munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot a munkavállaló a kölcsönbeadóval közli.

A munkavállalóra a kölcsönvevőnél irányadó munkarendre, munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

Mely esetekben tilos a munkavállaló kölcsönzése?

- jogszabály által meghatározott tilalomba ütköző munkavégzésre
- a kölcsönvevő olyan munkahelyén, illetve telephelyén történő munkavégzésre, ahol sztrájk van, a sztrájkot megelőző egyeztetés kezdeményezésétől a sztrájk befejezéséig, illetve
- ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya – a munkáltató működésével összefüggő okra alapozott rendes felmondással, illetve próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével – legfeljebb hat hónapja szűnt meg.
- a kölcsönvevő a munkavállalót tovább nem kölcsönözheti,
- alkalmi munkavállalói könyvvel munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesíteni nem lehet.

Ki tekinthető távmunkát végző munkavállalónak?

A munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.

Hogyan jön létre a távmunkában történő foglalkoztatás?

Munkaszerződés megkötésével, amelynek kötelező tartalmi elemein kívül tartalmaznia kell azt is, hogy a munkaviszony kifejezetten távmunkavégzés érdekében jött létre. Meg kell állapodni továbbá a kapcsolattartás módjában, valamint a munkavállaló részéről felmerült szükséges és indokolt költségek elszámolásának módjában.

Távmunkavégzés során milyen munkáltatói kötelezettségek vannak?

A munkáltató köteles a munkavállalót a szükséges munkavégzési, technológiai utasításokkal, tájékoztatással ellátni, ezáltal is biztosítani a szakszerű munkavégzés feltételeit. Köteles tájékoztatni a munkáltatói ellenőrzésről, kártérítési felelősségről is. A nagyfokú önállósággal dolgozó távmunkás esetében e tájékoztatást elektronikus útón kell megadnia a munkáltatónak.

Kinek nyújthat segítséget a START Program és a START-kártya?

A Kormány a START Program bevezetésével új és minden eddiginél nagyobb járulékkedvezmény nyújtásával, a korábbinál rugalmasabban, két évre megnövelt ideig támogatja és ösztönzi a pályakezdő fiatalok elhelyezkedését.

A program „kulcsa" a START-kártya, amely két éven át követi a fiatal útját, mutatja a 2 évből még felhasználható időt, továbbá az ellenőrzés alapjául is szolgál. A START-kártya kiváltására jogosult minden 25 éven aluli – diplomások esetében 30 éven aluli – fiatal, aki első alkalommal helyezkedik el (ide értve az ösztöndíjas foglalkoztatást is).

Melyek a START Program legfontosabb elemei?

- Pályakezdő fiatalok első ízben történő elhelyezkedésének elősegítése, vagyis nagyobb esély biztosítása olyan pályakezdő fiatalok számára, akik önerejükből támogatás nélkül - még nem tudtak elhelyezkedni (munkaviszonyt létesíteni, ide értve az ösztöndíjas jogviszonyt is). Munkaviszony alatt a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszonyt, (közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyt, bírósági és igazságügyi, valamint ügyészségi szolgálati jogviszonyt, hivatásos nevelőszülői jogviszonyt, fegyveres testületek és rendvédelmi szervek hivatásos és szerződéses állományú jogviszonyát, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt) kell érteni.
- Munkatapasztalat szerzés biztosítása, azaz az erre rendelkezésre álló két évben a munkáltatók elvárásainak megfelelő felkészültségű, "kész" munkavállalóvá válás elérése,
- A munkáltatók ösztönzése a pályakezdőkhöz kötődő, START-kártyán keresztül érvényesíthető járulékkedvezmény révén - melyet akár több munkáltatónál egymást követő jogviszonyokban is felhasználhatnak a pályakezdők.

A **START-kártya** célja a pályakezdők munkatapasztalat-szerzésének elősegítése oly módon, hogy az őt foglalkoztató munkáltató számára járulékfizetési kedvezményt biztosít.

A **START-plusz kártya** a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok nyílt munkaerő-piacra történő be/visszalépését, támogatását alanyi jogon járó foglalkoztatási járulék-kedvezménnyel biztosítja.

A **START-extra kártya** a tartósan álláskereső személyek közül a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb helyzetben lévő 50 éven felüliek, legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók és rendelkezésre állási támogatásban részesülők foglalkoztatását segíti elő munkaadói járulék kedvezmény biztosításával.
További járulék támogatást nyújt a társadalmi gazdasági szempontból leghátrányosabb kistérségekben történő foglalkoztatáshoz

Hogyan történik 2007. január 1. napjától az egységes bejelentési kötelezettség az EMMA megszűnését követően?
A 2003. évi XCII. törvény (Art) 16.§ (4) bekezdése alapján:
A munkáltató és a kifizető (ideértve a kiegészítő tevékenységet folytatónak nem minősülő, a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény - a továbbiakban: Tbj. - 4. § b) pontja szerinti egyéni vállalkozót és a biztosított mezőgazdasági őstermelőt) - adóazonosító számának, nevének, elnevezésének, székhelyének közlésével - az illetékes elsőfokú állami adóhatóságnak elektronikus úton vagy az erre a célra rendszeresített nyomtatványon bejelenti az általa foglalkoztatott biztosított személyi adatait (neve, születési neve, anyja születési neve, születési helye és ideje), állampolgárságát, adóazonosító jelét, a biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidejét, a FEOR-számát, magán-nyugdíjpénztári tagság esetén feltünteti a pénztár nevét, azonosítóját. A társadalombiztosítási kifizetőhellyel rendelkező munkáltató, kifizető bejelentése kiterjed a biztosítás megszűnését követően folyósított táppénzre, terhességi-gyermekágyi segélyre, a gyermekgondozási segélyre és a gyermekgondozási díjra is. A bejelentést

a) a biztosítás kezdetére vonatkozóan a biztosítási jogviszony első napját megelőzően, de legkésőbb a biztosítási jogviszony első napján a foglalkoztatás megkezdése előtt, álláskeresési támogatás

esetén a támogatást megállapító határozat jogerőre emelkedését követő 10 napon belül, illetőleg ha a biztosítás elbírálására utólag kerül sor, legkésőbb a biztosítási kötelezettség megállapítását követő napon,

b) a jogviszony megszűnését, a szünetelés kezdetét és befejezését, a biztosítás megszűnését követően folyósított ellátás kezdő és befejező időpontját közvetlenül követő 8 napon belül

kell teljesíteni.

- Az állami adóhatóság a (4) bekezdésben meghatározott, munkáltató vagy kifizető által elektronikusan bejelentett adatokat azok beérkezését követően elektronikus úton haladéktalanul megküldi az egészségbiztosítás biztosítotti nyilvántartásának. A nyomtatványon teljesített munkáltatói, kifizetői bejelentéseket az állami adóhatóság soron kívül feldolgozza és elektronikus dokumentum formájában továbbítja az egészségbiztosítás biztosítotti nyilvántartása részére.

- Az állami adóhatóság a (4) bekezdésben meghatározott, munkáltató vagy kifizető által bejelentett adatok közül a munkáltató, kifizető azonosítására szolgáló adatokat, a biztosított személyi adatait, állampolgárságát, a biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidőt és a FEOR-számot haladéktalanul, illetve az (5) bekezdés szerinti feldolgozást követően elektronikus úton megküldi a munkaügyi hatóságnak.

- A (4) bekezdésben meghatározott bejelentést az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény (Áht.) szerint a kincstári körbe, valamint a helyi önkormányzatok nettó finanszírozása, továbbá a központosított illetményszámfejtésről szóló külön jogszabály hatálya alá tartozó munkáltatóknak és kifizetőknek az Áht. és a végrehajtására kiadott rendeletekben meghatározottak szerint kell teljesíteni.

Szeretné tudni, hogy munkáltatói részéről a járulékbefizetések rendben megtörténtek-e?

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szervek a természetes személy kérelmére a nyugdíjbiztosítás nyilvántartásában szereplő adatairól hatósági bizonyítványt állítanak ki.

A hatósági bizonyítvány kiállítására irányuló kérelmet a kérelmező lakóhelye szerint illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatási szervhez kell személyesen vagy postai úton megküldött levélben, illetve a www.onyf.hu honlapról letölthető „Kérelem a nyugdíjbiztosítás nyilvántartásában szereplő adatok igazolására" formanyomtatványon benyújtani

XI. KÉRDÉSEK A MUNKAVÉDELEM TÉMAKÖRÉBŐL

Melyek a munkavédelem legfontosabb követelményei?

Magyarország területén a szervezett munkavégzés munkavédelmi szabályaira vonatkozó előírásokat a 1993. évi XCIII. törvény határozza meg. A törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

A törvény meghatározza az állam, a munkáltatók és a munkavállalók jogait és kötelezettségét annak érdekében, hogy a munkahelyeken teljesüljenek az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételei.

A biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat úgy határozza meg a jogszabály, hogy végrehajtásuk megfelelő védelmet nyújtson a munkavállalókon túlmenően a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is.

Mi a munkavédelmi üzembe helyezés előzetes vizsgálatának célja?

E vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a veszélyes létesítmény, a munkahely, a munkaeszköz, a technológia megfelel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges tárgyi, személyi, szervezési, munkakörnyezeti feltételeknek, és rendelkezik az adott munkaeszközre, mint termékre, külön jogszabályban meghatározott gyártói megfelelőségi nyilatkozattal, illetve a megfelelőséget tanúsító egyéb dokumentummal.

Az előzetes vizsgálat során különösen vizsgálni kell, hogy rendelkezésre állnak-e a létesítést végzők (tervező, kivitelező) nyilatkozatai, a munkavédelmi követelmények kielégítését bizonyító mérési eredmények, a munkaeszközre vonatkozó megfelelőségi nyilatkozatok, tanúsítványok, a szükséges hatósági engedélyek, az üzemeltetéshez szükséges utasítások.

A munkavédelmi szempontú előzetes vizsgálat munkabiztonsági, és munkaegészségügyi szaktevékenységnek is minősül.

Mit értünk megfelelőségi tanúsítványon?
EK megfelelőségi nyilatkozat: a gyártó vagy az Európai Gazdasági Térségben letelepedett meghatalmazott képviselője írásbeli nyilatkozata arról, hogy a gép vagy a külön forgalmazott biztonsági berendezés megfelel a jogszabályban előírt biztonsági előírásoknak.
EK típusvizsgálati tanúsítvány: a bejelentett szervezet által kiadott dokumentum annak igazolására, hogy a gép típusmintája a jogszabályban előírt biztonsági előírásoknak megfelel.

Mikor kell alkalmazni a munkavédelmi szabályokat?
Minden szervezett munkavégzés esetén, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdonformában történik. Bizonyos, törvényben szabályozott esetekben a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is ki kell terjeszteni a törvény hatályát (járókelők, szolgáltatást igénybe vevők, látogatók).
Szervezett munkavégzés: a munkaviszonyban, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyban, a bíró szolgálati viszonyában, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában, az ügyészségi szolgálati viszonyban, szövetkezeti tagság esetén a munkaviszony jellegű jogviszonyban, a szakképző iskolákban a tanulói jogviszony keretében a szakmai képzési követelmények teljesülése során, továbbá a tanulószerződés alapján, a hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzés során, a büntetés-végrehajtási jogviszonyban (előzetes letartóztatásban, elítéltként), a közigazgatási határozat alapján, a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem szerveinek tagjai által szolgálati viszonyukban, az önkéntes jogviszonyban végzett munka, valamint a munkáltató által szervezett (kezdeményezett, irányított vagy jóváhagyott) társadalmi munka.

Melyek a munkáltató munkavédelemmel összefüggő kötelezettségei?
Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása alapvetően a munkáltató feladata.
Fontos előírás, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat.

A munkáltató biztonságos és egészséges munkakörülmények megteremtése érdekében többek között köteles:

- A munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére az emberi tényezőket figyelembe venni.
- Minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát, veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket tenni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.
- A munkavédelmi feladatok ellátására munkavédelmi és munkaegészségügyi szakképesítésű személyeket foglalkoztatni.
- A szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni.
- Rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.
- A munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére.
- Új technológiák bevezetése előtt kellő időben (legkorábban a tervezési szakaszban) megtárgyalni a munkavállalókkal, illetve munkavédelmi képviselőikkel bevezetésük egészségre és biztonságra kiható következményeit.
- A tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget veszélyeztető és nem biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani.
- A munkabaleseteket és a foglalkozási megbetegedéseket kivizsgálni, bejelentési kötelezettségnek eleget tenni.

- Biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, a kielégítő higiénés állapotát, a szükséges tisztítását, karbantartását (javítását), pótlását.
- Teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására.
- Veszély esetén köteles megtenni minden indokolt intézkedést a munkahely kiürítésének érdekében a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához, arra alkalmas munkavállalókat kijelölni, létszámukat meghatározni, felkészítésüket és megfelelő egyéni védőeszközzel való ellátásukat biztosítani.
- Valamennyi munkavállalójára kiterjedően köteles foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást biztosítani, aki a munkabiztonsági szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásában is közreműködik.
- Tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőket arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatokat ki látja el.

Milyen minimális követelményeknek kell megfelelni a munkahelynek?

Minden munkavállaló részére biztosítani kell:

- Valamennyi munkahely kialakítása és üzemeltetése feleljen meg a rendeletben meghatározottaknak, továbbá a munkavédelemre vonatkozó egyéb szabályoknak, a tudományos, technikai színvonal mellett elvárható követelményeknek.
- Munkahelynek minősülő épületek, építmények a használatuk jellegének megfelelő szerkezetűek és szilárdságúak legyenek.
- A munkahelyen alkalmazott villamos berendezések ne okozzanak tűz- vagy robbanásveszélyt.
- A munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védve legyenek a közvetlen vagy közvetett érintés okozta villamos baleseti veszélyekkel szemben.

- A munkaeszköz, a munkahely (munkakörnyezet) és a munkavállaló közötti kapcsolatrendszer kialakítása során az ergonómia és az ergonómiai szempontok figyelembe vételét.
- Munkahelyek, a munkaeszközök, illetve a felszerelések és berendezések higiénés követelményeknek megfelelő rendszeres takarítását, tisztítását.
- A zárt téri munkahelyeken, ahol a munkavállaló veszélyes anyaggal, készítménnyel kerülhet érintkezésbe, műszakonként legalább egyszeri takarítását. Azokon a munkahelyeken, ahol a veszélyes anyagok, készítmények pora szennyezheti a munkakörnyezetet és ezzel a munkavállaló érintkezésbe kerülhet, a takarítást oly módon kell elvégezni, hogy e művelet ne legyen újabb veszély forrása.
- „Emberben bizonyítottan rákkeltő vegyi anyagok" (ún. 1. kategóriás anyagok), „Emberben valószínűleg rákkeltő vegyi anyagok" (ún. 2A kategóriás anyagok), továbbá olyan készítmények, amelyek előbbiek szerinti anyagtartalma nagyobb, mint 1%, technológiai célra csak akkor legyenek megválaszthatók, ha más, kevésbé veszélyes anyagokkal nem helyettesíthetők.
- A dolgozók létszámának és a veszély jellegének megfelelő jelző- és riasztóberendezést.
- Ahol a veszély jellege indokolja, a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme érdekében biztonsági és egészségvédelmi jelzéseket kell alkalmazni.
- Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges mozgásteret.
- Ahol be- vagy leesési veszély van, vagy a munkavállalót és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat leeső tárgyak veszélyeztetik, elkerítéssel, lefedéssel, vagy más alkalmas módon kell a védelemről gondoskodni.
- A munkahelyen alkalmazott munkaállás (állvány, pódium, kezelőjárda) kialakítása, elhelyezése, rögzítése feleljen meg a munkavégzés jellegének, a várható igénybevételnek, tegye lehetővé a biztonságos munkavégzést, a szükséges anyagok és eszközök tárolását, a biztonságos közlekedést, fel- és lejutást.
- A tároló helyek kialakítása a tárolt anyagok fizikai, kémiai és biológiai tulajdonságainak, egymásra hatásának, továbbá a környezetből eredő

hatásoknak, illetőleg az anyag emberi egészségre, környezetre gyakorolt hatásának, a rakodás, szállítás és tárolás módjának figyelembevételével történjen meg.

- Az energia-, cső- és közműhálózat biztonságosan üzemeltethető, kezelhető, karbantartható és azonosítható legyen, a villamos szerelvényeknek meg kell felelniük a biztonsági (érintésvédelmi, robbanásbiztonsági stb.) követelményeknek.
- A munkahely természetes és mesterséges megvilágítása elégítse ki a munkavégzés jellegének megfelelő világításra vonatkozó követelményeket.
- A munkahelyen a zajhatások és a rezgések, a por és vegyi anyagok, valamint a sugárzások, az alacsonyabb vagy magasabb légköri nyomás ne károsítsák a munkavállalókat és a munkavégzés hatókörében tartózkodókat, és ne veszélyeztessék a munkavégzés biztonságát.
- A munkahelyiségben a munkavállalók létszámát, a tevékenység jellegét és a veszélyforrásokat figyelembe véve elegendő mennyiségű és minőségű, egészséget nem károsító levegőt és klímát kell biztosítani.
- A szabadtéri munkahelyen - a munkavégzés jellegének és a munkakörülményeknek megfelelő műszaki megoldásokkal, munkaszervezéssel, egyéni védelemmel, melegedési lehetőséggel, védőitallal - gondoskodni kell a munkavállalók időjárás elleni védelméről.
- Az átlátszó felületű ajtók, kapuk, falak kitörés elleni védelméről, a veszély felismerésére alkalmas megkülönböztető jelzéséről gondoskodni kell.
- A munkahely padlózata és közlekedési útjai feleljenek meg a munkavégzés jellegének és az ebből fakadó tisztítási követelményeknek, a várható legnagyobb igénybevételnek, felületük csúszásmentes, egyenletes, botlás- és billenésmentes legyen.
- A közlekedési utak szélessége és a szabad magasság tegye lehetővé a gyalogosok és járművek biztonságos közlekedését, a közlekedési utak és pályák melletti biztonságos munkavégzést.
- Olyan munka- és tároló helyiségekben, ahol gyalogos- és járműforgalom van, illetőleg rendszeresen anyagot szállítanak, a

közlekedési, illetőleg az anyagmozgatási útvonalakat meg kell jelölni, vagy el kell választani egymástól.
- Kijáratok és vészkijáratok, a kijelölt menekülési utak száma, mérete, elhelyezése és megvilágítása tegye lehetővé a munkahely, a veszélyes terület gyors és biztonságos elhagyását.
- A nemdohányzók védelme érdekében gondoskodni kell dohányzóhelyek, dohányzóhelyiségek kijelöléséről, illetőleg a zárt légterű dohányzóhelyeken a folyamatos légcserét biztosító megfelelő műszaki megoldásról.
- A gép állandó tartozéka a biztonságos használatához szükséges magyar nyelvű üzemeltetési dokumentáció, amelyet a gyártó, import esetén az importáló, annak hiányában az üzemeltető köteles biztosítani.

Milyen munkára alkalmazható a munkavállaló?

A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha
- a munka ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét (fiatalkorú esetén egészséges fejlődését) károsan ne~~m~~ befolyásolja,
- foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti,
- a munkára – külön jogszabályokban meghatározott alkalmassági feltételek szerint – alkalmasnak bizonyult.

A munkaköri és szakmai alkalmasságot a foglalkozás-egészségügyi orvos előzetes, illetve időszakos vizsgálatok alapján dönti el. Ezen túl soron kívüli alkalmassági vizsgálatot kell elvégezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi a munkakör biztonságos ellátására. A vizsgálatok meghatározott esetben pályaalkalmassági vizsgálattal is kiegészülnek.

Fontos feltétel, hogy a munkavállaló rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Ez egyfelől szakmai jártasságot (szakképzettséget, betanítást), másfelől munkavédelmi ismereteket jelent. (A szakmai képzés folyamán megtanítják az adott szakmához kapcsolódó munkavédelmi ismereteket is, ezt követi további oktatás azon a munkahelyen, ahol a munkavállaló elhelyezkedett).

Melyek a munkavállaló munkavédelmi kötelezettségei?

A munkavállaló munkavédelmi kötelessége:

- csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát;
- munkatársaival együttműködjön, és munkáját úgy végezze, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

Így különösen köteles:

- a rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni;
- az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni;
- a munkavégzéshez az egészséget és a testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni;
- munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani;
- a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni;
- a részére előírt orvosi - meghatározott körben pályaalkalmassági - vizsgálaton részt venni;
- a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, a rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől;
- a balesetet, sérülést, rosszullétet azonnal jelenteni.

A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el, és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket. A munkavállaló köteles továbbá együttműködni a munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

Mikor kell a munkáltatónak munkavédelmi oktatást tartania?

Munkavédelmi oktatást köteles tartani a munkáltató:

- munkavállaló munkába állásakor,

- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
- munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor.

A munkáltató köteles a munkavédelmi oktatást olyan időközökben és tartalommal megtartani, hogy a munkavállaló elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként - a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve - meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.

Melyek a munkavállalók munkavédelmi jogai?

A munkavállaló jogosult megkövetelni munkáltatójától hogy:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását;
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök biztosítását;
- az előírt védőital biztosítását;
- tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását;
- kezdeményezheti a soron kívüli munkaköri, szakmai illetve személyi higiénés alkalmassági vizsgálat elvégzését
- tájékoztatást, utasítást, információt kapnia az egészség és biztonság megőrzésével kapcsolatos tudnivalókról;
- egészséget vagy biztonságot fenyegető súlyos és közvetlen veszély esetén azonnali tájékoztatást kapjon.

Mit tehet a munkavállaló, ha a munkáltató kötelezettségeinek nem tesz eleget?

Ha a munkáltató a munkavédelmi kötelezettségének nem tesz eleget, akkor a munkavállaló:

- Jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné Veszélyeztetésnek minősül különösen a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök működőképtelensége, illetve hiánya.
- Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítést meg kell tagadnia.
- Munkavédelmi képviselőhöz, munkahelyi munkavédelmi bizottsághoz (ahol van, a helyi szakszervezethez) fordulhat.
- Sérelem esetén a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

Alapelv, hogy a munkavállalót nem érheti hátrány az egészséges és biztonságos munkakörülmények érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért.

A munkavállalók mikor és milyen feladatokra választhatnak munkavédelmi képviselőt?

Munkavédelmi képviselő: olyan, a munkavállalók által választott személy, aki a munkáltatóval való együttműködés során képviseli az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő munkavállalói jogokat és érdekeket.

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül képviselőt vagy képviselőket választani.

Munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő.

A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége.

Amennyiben az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkavédelmi képviselő választást a munkáltatónál működő szakszervezet, üzemi tanács vagy ezek hiányában a

munkavállalók többsége kezdeményezi, a választás megtartásával kapcsolatos kötelezettség a munkáltatót terheli.
A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással négy évre választják.
A munkavédelmi képviselők megválasztásának, megbízatása megszűnésének, visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénynek (Mt.) az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ideértve a központi munkavédelmi bizottság megalakításának lehetőségét is.
Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató össz-munkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet (testület) hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői.

A munkavédelmi képviselő jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, az alábbiak szerint így különösen:
- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására és a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében:
- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;
- részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;

- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;
- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

A munkavédelmi képviselő jogosult az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján szakértőt igénybe venni, továbbá ilyen kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal.
A munkavédelmi szabályzat kiadásához a munkavédelmi képviselő (bizottság) egyetértése szükséges, a munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére pedig, javaslatot tehet a munkáltató részére.

Hogyan látja el feladatait az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF)?

A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság látja el.
A munkavédelmi hatóság tájékoztatást ad a közbeszerzési jogszabályban meghatározott ajánlattevő részére a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó kötelezettségekről.
A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.
A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed:

- a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is,
- a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosításával kapcsolatos munkáltatói kötelezettségek teljesítésére;

- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre;

A munkavédelmi hatósági feladatok ellátása kiterjed a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak szakmai irányítására.

Milyen baleset minősül munkabalesetnek?

A munkabaleset olyan baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül.

A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkeztetés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybe vétele során éri.

Nem tekinthető munkavégzéssel összefüggésben bekövetkező balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére, illetve a munkahelyéről a lakására (szállására) menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.

Baleset: az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosodást, illetőleg halált okoz.

Foglalkozási megbetegedés: a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely:

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve;

- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

Fokozott expozíció: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a külön jogszabályban meghatározott biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB hallászcsökkenés mindkét fülön.

Melyek a munkáltató munkabalesettel és foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatos kötelezettségei?

A munkáltatónak minden munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést - ideértve a fokozott expozíciós eseteket - be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni.

A munkáltatónak minden bejelentett, illetve tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha nem tekinti munkabalesetnek, akkor erről és a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet, halálos baleset esetén a hozzátartozót értesítenie kell.

A súlyos munkabalesetet a munkáltatónak azonnal be kell jelentenie a baleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak.

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a bekövetkezését követően köteles haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell, és annak eredményét nyilvántartásba kell venni.

Munkabiztonsági szaktevékenységnek minősül a súlyos munkabaleset, valamint az olyan - munkaeszköz, illetve technológia által okozott - munkabaleset kivizsgálása, amely kettőnél több személy egyszerre (egy időben), azonos helyen történő sérülését vagy más egészségkárosodását okozta.

A munkabaleset és a foglalkozási megbetegedés kivizsgálása során fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzésére.

A munkáltató köteles a munkabalesetek tekintetében a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig megküldeni a jegyzőkönyvet:

- a sérültnek, halála esetén közvetlen hozzátartozójának;
- a halált, illetve a három napot meghaladó munkaképtelenséget okozó munkabalesetről az OMMF, baleset helyszíne szerint illetékes területi szervének;
- külföldi kiküldetés, külszolgálat esetén a magyarországi székhelyű munkáltató magyar munkavállalójának a munkabalesetéről az OMMF, munkáltató székhelye szerint illetékes - területi szervének; a társadalombiztosítási kifizetőhelynek, ennek hiányában az illetékes egészségbiztosítási pénztárnak (kirendeltségnek).

A foglalkozási megbetegedés és a fokozott expozíciós eset keletkezésének körülményeit a munkavédelmi felügyelőség a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosának, a munkáltatónak vagy annak képviselőjének és a munkavállalók érdekképviseletének bevonásával vizsgálja ki. Amennyiben a munkáltató jogutód nélkül megszűnt, és a külön jogszabályban előírtak alapján a munkakörülmények rekonstruálásához szükséges dokumentumok nem kerültek elhelyezésre az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat (ÁNTSZ) illetékes intézeténél, illetve a munkavédelmi felügyelőségnél, a foglalkozási eredetet a munkavédelmi felügyelőség saját hatáskörben bírálja el.

A vizsgálatot a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül meg kell kezdeni, valamint a bejelentés napjától számított legkésőbb 30 napon - különösen bonyolult esetekben 60 napon - belül intézkedni kell a további foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében.

Melyek az OMMF munkavédelemmel kapcsolatos hatósági feladatai?

A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését a munkavédelmi hatóság (OMMF) látja el.

A *munkavédelmi hatóság* tevékenysége során tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék.

A munkavédelmi szabályok megtartásának elősegítése és ellenőrzése a munkabiztonsági szakterületen az OMMF hatáskörébe tartozik. Az

OMMF tevékenysége során tájékoztatással és tanácsadással is segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák és kötelezettségeiket teljesíthessék.
A *munkavédelmi hatóság* ellenőrzése kiterjed: a munkáltatók és munkavállalók munkabiztonsággal kapcsolatos kötelezettségének teljesítésre, a munkahelyek létesítésére, munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére, továbbá a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására és megelőzésére tett intézkedésekre.
A jogszabályokban meghatározott, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények munkabiztonsági előírások megszegőivel szemben alkalmazott szankciók (munkavédelmi bírság) összegének a fele nyilvános pályáztatás útján kizárólag az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés céljainak támogatására, valamint fennmaradó része a közcélú állami munkavédelmi információs rendszer folyamatos működtetésére használható fel.

Mit ellenőriz az OMMF?

A felügyeletek ellenőrzése elsősorban kiterjed, így különösen:

- a munkáltatók és munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;
- a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
- a munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós esetek kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.
- a munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására.

A felügyeletek munkavédelmi ellenőrzése elsősorban mire terjed ki?

Munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyeztető hiányosságok feltárására így különösen:

- munkavédelmi üzembe helyezésre,
- időszakos biztonsági felülvizsgálatra,
- soron kívüli ellenőrzésre megtörténtére
- kockázatértékelés megtörténtére,
- kockázatértékelés keretében szükséges expozícióbecslés-mérésre, a munkahigiénés vizsgálatok elvégeztetésére,
- a szükséges biztonsági berendezések meglétére, megfelelőségére, egyéni védőeszközök juttatásának ellenőrzésére,
- a munkavégzés összehangolási kötelezettségének teljesítésére,
- a veszélyes munkahelyen, veszélyes munkaeszközzel, vagy veszélyes technológiai folyamatban, ideértve a külön jogszabályban meghatározott veszélyforrásokkal járó munkakörök veszélyes anyaggal készítménnyel végzett munka esetében az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés, munkakörülmények feltételeinek meglétére,
- az előírt munkaköri alkalmassági vizsgálatok, biológiai monitorozás ellenőrzésére,
- a munkavállalók egészségét veszélyeztető fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai kóroki tényezőkkel, a munkavégzéssel kapcsolatos speciális előírások végrehajtására,
- sérülékeny csoportok külön jogszabály szerint előírt foglalkoztatási szabályainak ellenőrzése.

Melyek az OMMF munkavédelemmel kapcsolatos tájékoztatási feladatai?

A munkavédelmi hatóság tájékoztatással és tanácsadással segíti a munkáltatókat és munkavállalókat, munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviseleteket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák, és kötelezettségeiket teljesíthessék. Ennek érdekében az OMMF és a MBFH (Magyar Bányászati és Földtani Hivatal) munkavédelmi információs rendszert (MIR) működtet.

Az ingyenes szolgáltatást az OMMF szervezeti keretében önállóan létrehozott, de a hatósági tevékenységtől elkülönülő munkavédelmi információs és tanácsadó szolgálat (a továbbiakban: szolgálat) végzi.
A szolgálat feladata az előzőekben meghatározott célok megvalósítása, ennek érdekében a munkavédelemmel kapcsolatos tájékoztató, tanácsadó, felvilágosító tevékenység ellátása.
Tevékenységét a szolgálat a vonatkozó jogszabályi előírások és szakmai szabályok, valamint működése során szerzett tapasztalatok alapján végzi.
A szolgálat által nyújtott tájékoztatás konkrét műszaki megoldást, tervet, végrehajtási javaslatot nem foglalhat magában, kizárólag a munkavédelemre vonatkozó szabályokban megfogalmazott normatív követelmények ismertetését tartalmazhatja.
A szolgálat által nyújtott információs szolgáltatás igénybevétele nem mentesíti a munkáltatót a munkavédelmi kötelezettségek és követelmények - különösen a munkavállalók irányában fennálló tájékoztatási kötelezettségek - teljesítése alól.
A szolgálat keretében nyújtott információ termék, szolgáltatás értékesítését vagy más módon történő igénybevételét, illetve egy adott vállalkozás nevének, tevékenységének népszerűsítését, továbbá áru vagy árujelző megismertetését előmozdító reklámot nem tartalmazhat.

Melyek a munkaügyi ellenőrzés területei?

Az 1996. évi LXXV. törvény alapján a munkaügyi ellenőrzés kiterjed:

a) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok alakszerűségére és kötelező tartalmi elemeinek meglétére, továbbá a foglalkoztató írásbeli tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó rendelkezések,
b) a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettségek,
c) a munkáltató nyilvántartási kötelessége,
d) az egyenlő bánásmód követelménye,
e) a nők, a fiatalkorúak és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok,

f) a munkaidőre, a pihenőidőre, a rendkívüli munkavégzésre, valamint a szabadságra vonatkozó, jogszabályban vagy kollektív szerződésben előírt rendelkezések,
g) jogszabályban vagy kollektív szerződésben, vagy a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések,
h) a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszűnésével összefüggő - a munkavállalót megillető - igazolások kiállítására és kiadására, valamint a munkaviszony megszűnéséhez, megszüntetéséhez kapcsolódó elszámolás megtörténtére vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek,
i) a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről és foglalkoztatásáról szóló jogszabályok rendelkezéseinek,
j) a munkanélküli ellátások melletti foglalkoztatás feltételeire vonatkozó jogszabályok,
k) a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó, valamint a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzésére jogosító jogszabályok,
l) a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói kötelességek,
m) a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint munkaidő-kedvezményére vonatkozó szabályok,
n) a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelességek végrehajtására vonatkozó szabályok,
o) a teljesítménykövetelmény megállapítása tekintetében az előzetes foglalkoztatói eljárás lefolytatásának tényére, valamint a teljesítménykövetelmény és a teljesítménybér-tényezők alkalmazása előtti közlésére vonatkozó szabályok,
p) az európai üzemi tanács létrehozásáról, illetve a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló törvény 21. §-ában foglalt rendelkezések munkáltató általi,

q) a Köt.(közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény) 5. §-ának (3)-(6) bekezdésében foglalt rendelkezések fogadó szervezetek általi,
r) az Európai Unióhoz a Magyar Köztársasággal azonos időpontban csatlakozó állam állampolgára és hozzátartozója magyarországi foglalkoztatására vonatkozó - külön jogszabályban meghatározott - bejelentési kötelezettségre vonatkozó rendelkezések megtartására.

(2) A munkaügyi ellenőrzést a felügyelő hivatalból, az (1) bekezdés d), l)-n) és p) pontjaiban foglalt esetekben, valamint a g) pontban a munkabérnek – a miniszter által az ágazatra, alágazatra kiterjesztett kollektív szerződés kivételével – a kollektív szerződésben rögzített mértéke tekintetében annak a félnek a kérelmére folytatja le, akinek (amelynek) a jogát, jogos érdekét vagy jogi helyzetét az ügy érinti.

(3) A munkaerő-kölcsönzés esetében a munkaügyi ellenőrzés
a) az (1) bekezdés a)-b), - a szabadságra vonatkozó rendelkezést illetően - az f), h)-j), l)-n) pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában a kölcsönbeadóra,
b) az (1) bekezdés c), e), f) pontjaiban meghatározott szabályok vonatkozásában a kölcsönvevőre,
c) az (1) bekezdés d), g), i) és k), valamint o) pontjában meghatározott szabályok vonatkozásában mind a kölcsönbeadóra, mind a kölcsönvevőre,
d) az (1) bekezdés r) pontjában meghatározott szabály vonatkozásában külföldi székhellyel rendelkező kölcsönbeadó esetében a kölcsönvevőre, egyébként a kölcsönbeadóra kiterjed.]

XII. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSA

Kire terjed ki az egyenlő bánásmód követelménye?
Az egyenlő bánásmód követelményét jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

a) a magyar állam,
b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
e) a közalapítványok, a köztestületek,
f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
l) a pártok, valamint
m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek

Az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani

a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,
b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,
c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételétől kezdődően mindaddig, amíg

az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Kinek a feladata a megváltozott munkaképességűvé vált munkavállaló foglalkoztatása?

A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles - a külön jogszabályban meghatározottak szerint - az állapotának megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatni

Ki tekinthető fenti kötelezettség szempontjából megváltozott munkaképességűnek?

Aki egészségi állapota romlásából eredő munkaképessé változás miatt eredeti munkakörében rehabilitációs intézkedés nélkül teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált, ezt soron kívüli munka alkalmassági vizsgálat igazolja, öregségi nyugdíjra nem jogosult és egészségkárosodása alapján szociális, vagy társadalombiztosítási ellátásban nem részesül.

Kinek kötelessége megváltozott munkaképességű munkavállalót előírt mértékben foglalkoztatni?

A munkáltató, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 20 főt meghaladja és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát (kötelező foglalkoztatási szint) a nemzetgazdaság valamennyi szektorában - a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles. (az 1991. évi IV. tv 41/A. §-a határozza meg a statisztikai létszámba nem tartozók körét is),

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 2009-ig a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági éves bruttó átlagkeresetének arányában meghatározott összeg, 2010.január 1-től 964 500 Ft/év , majd az éves

költségvetési törvényben meghatározott összeg minden a kvótából hiányzó fő után.

Melyek a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók foglalkoztatása esetén a munkahellyel szemben támasztott minimális munkavédelmi követelmények?

A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók adottságaira a munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni.

Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani.

A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket.

Mikor tekinthető az álláskereső megváltozott munkaképességűnek?

Megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

Ki a foglalkoztatási kötelezettségben figyelembe vehető, és a foglalkoztatás támogatása szempontjából megváltozott munkaképességű munkavállaló?

Megváltozott munkaképességű munkavállaló: az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje a napi négy órát eléri, ha

a) a munkaképesség-csökkenés - az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (a továbbiakban: ORSZI), 2007. augusztus 15-ét megelőzően az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete (a továbbiakban: OOSZI) szakvéleménye, illetőleg 2001. január 1-jét megelőzően,

vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint - 50-66 százalékos mértékű, illetőleg az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint - 40-49 százalékos mértékű, vagy

b) a munkaképesség-csökkenés - az ORSZI vagy az OOSZI szakvéleménye, illetőleg 2001. január l-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint - 67-100%-os mértékű, vagy

c) az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint - 79 százalékot meghaladó mértékű, vagy

d) az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint - 50-79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, azonban az ORSZI szakvéleménye alapján rehabilitációja nem javasolt, vagy

e) a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 23. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján látási fogyatékosnak minősül, vagy a vakok személyi járadékában részesül, vagy

f) az Ftv. 23. §-a (1) bekezdésének d) pontja alapján a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogyatékossági támogatásban részesül,

g) külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezmény igénybevételére jogosult, vagy

h) siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy

i) a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottnak minősül, vagy

j) az egészségkárosodás - az ORSZI szakvéleménye szerint - 50-79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a

képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható, vagy

k) az a)-j) pontokban meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás, illetőleg fogyatékosság nem állapítható meg, azonban az OOSZI, vagy az ORSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitáció megvalósításával foglalkoztatható tovább;

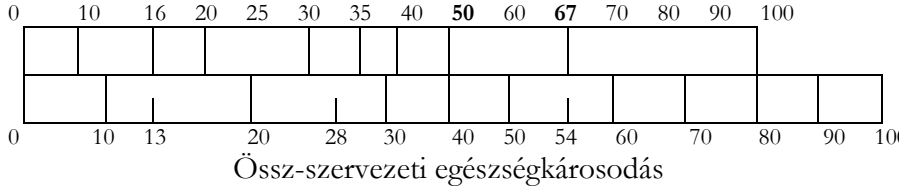
Mit értékel a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkavégző képességét igazoló dokumentum?

2008. január 1. előtt az egészségkárosodása alapján pénzellátást igénylő személy megváltozott munkaképességének mértéke (munkaképesség csökkenése) került megállapításra, 2008. január 1-jét követően az össz-szervezeti egészségkárosodás mértéke kerül megállapításra, jogszabály által meghatározott személyi körben a rehabilitálhatóság vizsgálatával kiegészülve.

Mit értünk egészségkárosodáson?

A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Rjtv.) 1. §-ának a) pontjában meghatározott kedvezőtlen változás, azaz az egészségkárosodás*:* az egész szervezetre vonatkoztatott, a szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult kedvezőtlen változást.

Az egészségkárosodás és az általános munkaképesség-csökkenés értékeinek megfeleltetése



Mit értünk rehabilitáción?
A rehabilitáció olyan szervezett segítség, amit a társadalom nyújt az egészségében, testi vagy szellemi épségében ideiglenes vagy végleges károsodás miatt fogyatékos személynek, hogy helyreállított vagy megmaradt képességei felhasználásával ismét elfoglalja helyét a közösségben. A rehabilitáció egészségügyi, pszichológiai, oktatási-nevelési, foglalkoztatási és szociális intézkedések tervszerű, együttes és összehangolt, egyénre szabott, az érintett személy tevékeny részvételével megvalósuló alkalmazása (1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről).

Mi a foglalkozási rehabilitáció?
A foglalkozási rehabilitáció az a folyamat, amely képessé teszi a megváltozott munkaképességű embereket a megfelelő munka vállalására, megtartására és az előmenetelre, és ezáltal javítja a társadalomba való beilleszkedésüket, illetve újra-beilleszkedésüket. Ez az eljárás az orvosi rehabilitáció után következhet, és sokszor kapcsolódik hozzá szociális rehabilitáció igénye is.

A foglalkozási rehabilitáció formái
a) Nyílt foglalkoztatás (a gazdaság bármely szektorában, munkaerő-piaci versenyfeltételeknek megfelelően, képességek alapján)
   - munkaviszonyban
   - önfoglalkoztatóként (beleértve a munkába lépést elősegítő foglalkoztatást elősegítő bértámogatást is)
b) Tartósan támogatott foglalkoztatás
c) Védett foglalkoztatás

Mit értünk akkreditációs eljáráson?
A munkáltatók akkreditációja bevezetésének elsődleges célja - a rehabilitációs foglalkoztatásban érintett munkavállalók védelme érdekében - a foglalkozási rehabilitációs tevékenység szabályainak, valamint azoknak a személyi és tárgyi feltételeknek, magatartási szabályoknak meghatározása, amelyet az állam elvár a munkavégzéshez nyújtott támogatás fejében.
Az akkreditációs eljárás alapján kiadható tanúsítvány igazolja, hogy a munkáltató a foglalkoztatást a munkajogi és munkavédelmi szabályok

megtartása mellett, a munkavállaló meglévő képességeinek megfelelő, rehabilitációs célú munkavégzés keretében, saját maga, székhelyén, telephelyén, fióktelepén biztosítja.

Az akkreditáció minden, a Munka Törvénykönyve szerinti munkaadó számára lehetséges (kivétel: költségvetési és önkormányzati szervek és intézményeik, továbbá a szociális foglalkoztatás), a foglalkoztatott létszámtól függetlenül az akkreditációs kérelemben foglalt minősítési szintre, két sajátos létszámra vonatkozó feltétellel:

- ha a megváltozott munkaképességű munkavállalók statisztikai átlagos állományi létszáma eléri a 20 főt, és ez egyben a munkaadó által foglalkoztatottak 40%-át elérő létszám, alaptanúsítvány kiállítására nincs mód, csak a feltételek fennállása esetén rehabilitációs tanúsítványéra.
- a kiemelt (feltételes) tanúsítványt csak annak a munkaadónak lehet kiállítani, aki legalább 50 főt, ezen belül legalább a létszáma felében legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat nagy létszámban foglalkoztatókkal szemben "emelt szintű" elvárásokat fogalmaz meg a követelményrendszer: a kötelezettségek között megjelennek a foglalkozási rehabilitáció minőségi kritériumai is, mint a rehabilitációs megbízott foglalkoztatása, segítő szolgáltatások biztosítása, rehabilitációs szakmai program és személyes rehabilitációs terv készítésének fontossága. A rehabilitációs foglalkoztatást magas színvonalon folytató munkáltatók (a védett foglalkoztatók) többlet-támogatásokra tarthatnak igényt, így a védett foglalkoztatóvá nyilvánítás feltételeként további "gondoskodó" jellegű magatartási szabályok teljesítését is elvárja a jogszabály; így különösen a tartós foglalkoztatás feltételeinek megteremtését, többféle foglalkoztatási forma felkínálását, képzés, továbbképzés lehetőségének biztosítását.

A jogszabály nem teszi kötelezővé a munkáltatók akkreditációját, azonban az akkreditációs tanúsítvány az állami támogatások igénybevételének feltételévé vált.

Az akkreditációs eljárás lefolytatása és a tanúsítvány kiadása a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal hatáskörébe tartozik. A Hivatal Akkreditációs Főosztályának levelezési címe 1089 Budapest, Kálvária tér 7.

A Főosztály ügyfélszolgálatának egyéb elérhetőségei:
Személyes ügyfélfogadás: 1089 Budapest, Szeszgyár u. 4. I/102, hétfőtől – csütörtökig: 08:30 – 15:00 óráig.
Telefon: (1) 299-9092 és 299-9093
Telefax: (1) 299-9099
E-mail cím: akkreditacio@lab.hu

Az akkreditációról további információkat biztosít az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja (www.afsz.hu/akkreditacio).
Amennyiben a munkáltató már rendelkezik akkreditációs tanúsítvánnyal és ennek alapján már támogatásban részesül, akkor a megváltozott munkaképességű munkavállalók után bértámogatást igényelhet a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltségén.
(2009.augusztus 31-től új támogatási kérelmek befogadása szünetel)

Milyen támogatások nyújthatók a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához?
A rehabilitációs foglalkoztatáshoz nyújtható támogatás három elemből áll, bértámogatásból, költségkompenzációs támogatásokból, valamint a rehabilitációs költségtámogatásból.
A **bértámogatás** a munkabér és járulékainak 40-100 %-áig terjedhet.
A foglalkozási rehabilitációs támogatás másik elemét képező költségkompenzációs támogatások egyik eleme a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos **bér és járulék költségek támogatása,** a másik pedig **a védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása**, mely azoknak – a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához közvetlenül kapcsolódó – elismert és igazolt költségeknek a részleges megtérítésére irányul, amelyek egészséges munkavállalók foglalkoztatása esetén nem merülnének fel.
A **rehabilitációs költségtámogatás jellemzően szociális foglalkoztatást folytató kht, illetve közhasznú gazdasági társaság számára** nyújtható, akik vállalják a nyílt munkaerőpiacon nem elhelyezhető megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatására irányuló új rendszer bevezetésével

- átlátható, kiszámítható rendszer támogatja a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő, olyan munkavállalók foglalkoztatását, akiknek munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodás miatt csökkentek,
- azonos mértékű bértámogatásban részesülnek a védett és az integrált foglalkoztatást biztosító munkáltatók,
- a munkáltatók számára nyújtható támogatások megfelelnek az európai uniós versenyszabályoknak,
- külön vált a szociális intézményekben folyó foglalkoztatás (munka-rehabilitáció, illetve fejlesztő felkészítő foglalkoztatás) követelményrendszere és támogatása a piaci foglalkoztatás követelményeitől és támogatásától.

A rehabilitációs költségtámogatás (a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásának támogatása kivételével) és a szociális foglalkoztatás támogatása nem tartozik az Európai Unió csoportmentességi rendeletének hatálya alá.

Mit kell tudni a rehabilitációs bértámogatásról?

A rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás **alanyai** a megváltozott munkaképességű munkavállalókat munkaviszony keretében foglalkoztató, a Munka Törvénykönyve 73. §-a hatálya alá tartozó munkáltatók lehetnek, akik akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkeznek, és teljesítik a rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségüket.

A foglalkozási rehabilitációhoz a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségkárosodásából, illetőleg fogyatékosságából következő alacsonyabb termelékenység kompenzálásaként, a munkabér és járulékai összegének 40-75 százaléka állapítható meg bértámogatásként a munkaképesség-csökkenés, vagy az ÖEK mértéke, ill. a fogyatékosság ténye szerint növekvő mértékben, legfeljebb 36 hónapra, de a támogatás megállapítása meghatározott esetekben ismételhető.

A támogatás mértéke a 177/2005. (IX.2.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdés e) pontjának ee)-ei) alpontjaiban **meghatározott fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén 100 százalékos mértékű is**

lehet, ha az akkreditált munkáltató közhasznú szervezetként bejegyzett egyesület, alapítvány, nonprofit gazdasági társaság, és az általa végzett, a létesítő okiratában közhasznú tevékenységként bejegyzett tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek, továbbá a támogatással érintett munkavállalók foglalkoztatására közhasznú tevékenységként bejegyzett nem gazdasági tevékenység keretében kerül sor.
Csak olyan személy foglalkoztatása támogatható, akinek a minősítését, a R-ben foglalt intézmény, az ott meghatározott dokumentumon igazolta és annak érvényessége fennáll.
A támogatás összegét a munkakör ellátásához szükséges szakképzettségi igény pozitívan befolyásolja.
Az Flt 41/A§-a alapján rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettséggel(kvóta) rendelkező munkaadó számára a támogatás csak akkor állapítható meg, ha a kérelem benyújtását megelőző negyedévben rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségét teljesítette.
Amennyiben a kvóta létszáma fölött foglalkoztat, támogatás számára az első főtől nyújtható.

Mit kell tudni a foglalkoztatást bővítő bértámogatásról?
A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok leküzdésére rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás nyújtható.
A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkének a Bizottság **800/2008/EK rendeletével (2008. augusztus 6.) a Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában** a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról (általános csoportmentességi rendelet) összhangban nyújtható, és amelynek magyarországi végrehajtását a 1991. évi IV. törvény, valamint a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet szabályozza.
A **munkaadó részére** megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb 60%-ának megfelelő összegű **támogatás nyújtható** legfeljebb egy évi a legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként

nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra, **ha a munkaadó**:

- a foglalkoztatást legalább 12 hónap időtartamban vállalja, és
- a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző 6 hónapban azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból rendes felmondással nem szünteti meg, és
- kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt az előző pontban meghatározott okból nem szünteti meg.

Mit kel tudni az új, rehabilitációval együtt járó pénzellátásról?

2008. január 1-jétől új tb-ellátás került bevezetésre, amelynek fő célja az érintett személy munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében. A rehabilitációs járadékról bár külön törvény rendelkezik, saját jogú nyugellátásnak minősül.

Az új ellátás bevezetésnek fő célja az volt, hogy a súlyos egészségkárosodás ne jelentse feltétlenül a társadalomból való kirekesztést és ne torkolljon inaktivitásba.

Rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50-79 %-os egészségkárosodást szenvedett és ezzel összefüggésben foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy a keresete legalább 30 %-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte, és
- nem részesül egyéb társadalombiztosítási vagy munkanélküli ellátásban.

Az igényt a lakóhely szerint illetékes regionális **nyugdíjbiztosítási igazgatóságnál** kell előterjeszteni a rehabilitációs járadék, illetve a rokkantsági nyugdíj igénylésére rendszeresített nyomtatványon, vagy elektronikus úton.

Az egészségkárosodás mértékét, a szakmai munkaképességet és a rehabilitálhatóságot az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet komplex szakértői bizottsága állapítja meg. Az ellátás megállapításáról az igénylő lakóhelye szerint illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatóság határozattal intézkedik, a járadékot a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja.

Melyik egészségkárosodás alapján megállapított pénzellátás folyósítási feltétele az aktív álláskeresés?
A rehabilitációs járadékban részesülő személy a nyugdíjbiztosítási igazgatóság határozatának közlésétől számított 15 munkanapon belül köteles felvenni a kapcsolatot a lakóhelye szerint illetékes regionális munkaügyi központ kirendeltségével, majd a kirendeltséggel együttműködve rehabilitációs megállapodást kötni és az ehhez tartozó rehabilitációs terv megvalósításában aktívan közreműködni.

A rendszeres szociális járadékra jogosult, rehabilitálhatónak minősített személy a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt 10 éven túl elérő személy 2009. január 1-jét követően álláskeresési megállapodás kötésére kötelezett álláskeresőként elhelyezkedéséig, de legfeljebb 2 évig tartozik együttműködni a lakóhelye szerint illetékes regionális munkaügyi központ kirendeltségével.
Mindkét esetben az együttműködésnek az ügyfél felróható magatartása miatti megszegése az ellátás megszüntetését eredményezheti.

Melyek lehetnek a megváltozott munkaképességű emberek további ellátásai?
- rokkantsági nyugdíj és baleseti rokkantsági nyugdíj
- rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék és bányászok egészségkárosodási járadéka
- rendszeres szociális segély
- rokkantsági járadék
- magasabb összegű családi pótlék
- fogyatékossági támogatás

Mely jogszabályok szabályozzák a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását és támogatását?

- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
- 1991. évi IV.törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 39/1998. (III. 4.) Kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról
- 321/2007. (XII. 5.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 387/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról
- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól

- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 302/2006. (XII. 23.) Kormányrendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról
- 321/2007. (XII. 5.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 387/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról
- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 302/2006. (XII. 23.) Kormányrendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól

XIII. A KORHATÁR ALATTI NYUGDÍJASOK MUNKAVÉGZÉSI KORLÁTOZÁSAI

Milyen feltételekkel folytathatnak kereső tevékenységet a nyugellátásban részesülő személyek?

2008-tól az előrehozott öregségi nyugdíj igénybevételének feltétele a biztosítás alapjául szolgáló jogviszony (pl. a munkaviszony) megszüntetése. A vállalkozói körben a jogviszony átalakul kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozói jogviszonnyá. Aki előrehozott, illetve csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjra már 2008. január 1. előtt jogosultságot szerzett, annak a nyugellátás megállapításához a biztosítással járó jogviszonyát nem kell megszüntetni.

Ha a megszüntetett jogviszony helyébe egy új jogviszony lép, akkor arra már új szabályok vonatkoznak. E szabályok lényege, hogy mindazoknak, akik a rájuk irányadó korhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjasként, ideértve

- az előrehozott, illetve csökkentett összegű előrehozott öregségi nyugdíjat,
- a korkedvezményes nyugdíjat,
- a korengedményes nyugdíjat,
- a bányásznyugdíjat és
- az ún. művésznyugdíjat,
- az országgyűlési képviselők nyugdíját,
- a polgármesterek nyugdíját, továbbá

a rájuk vonatkozó - külön törvény szerinti - eltérő nyugdíjkorhatárra vonatkozó szabályokra figyelemmel, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati keresőtevékenységet folytatnak, bizonyos nagyságú munkajövedelem megszerzése után a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság szüneteltei a saját jogú nyugdíj folyósítását. A szüneteltetés alatt az érintett nyugdíjasnak minősül, tehát járnak neki az utazási és egyéb kedvezmények. A szüneteltetés alatti nyugdíjemelést az ellátás újbóli folyósításának idejétől kapja meg.

A nyugdíjas a szüneteltetés időszakában a Tbj. 25.§-a alapján 9,5 % nyugdíjjárulék, továbbá 4 % természetbeni és 2 % pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.

A rendelkezések szerint az egyes naptári éveket külön-külön kell vizsgálni. A nyugdíjas minden évben rendelkezik egy éves „keretösszeggel", amely az év első napján érvényes minimálbér 18-szorosa (2010-ben 1.323.000 Ft**)**. Mindaddig, amíg az adott évi (nyugdíj-járulékalapot képező) keresete ezen keretösszegen belül marad, keresete mellett a nyugdíjat is korlátozás nélkül felveheti. Ha azonban keresete meghaladja a keretösszeget, a következő hónaptól az év végéig nyugdíját szüneteltetni kell. (Ha a keretösszeg túllépésére decemberben kerül sor, a decemberi nyugdíjat vissza kell fizetni.) E korlátozás megszűnik az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésekor.

A keretösszegbe csak a nyugdíjazás utáni keresetek számíthatók be, évközi nyugdíjazás esetén a még aktív korú keresetek nem csökkentik a keretösszeget**.** Az évközi nyugdíjazás esetén az évből még hátralévő időszakra a keretösszeget nem kell arányosítani, a fennmaradó időben a teljes éves keretösszeg kihasználható.

Ha az érintett járulékköteles keresete a tárgyévben elérte az éves maximumot, azt 10 munkanapon belül a folyósítási törzsszámra hivatkozással be kell jelentenie a Nyugdíjfolyósító Igazgatóságnak, s az a keresetmaximum elérését követő hónaptól szünetelteti a nyugdíjat. A bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén a nyugdíjas az esetleges jogalap nélkül kifizetésre kerülő ellátás teljes összegének visszafizetésére kötelezhető.
Pl. ha az 1950. december 31-én született nő 2007. december 31-vel előrehozott öregségi nyugdíjba ment, 2012. december 31-én tölti be az öregségi nyugdíjkorhatárt, bármennyit kereshet, a nyugdíja folyósítását nem kell korlátozni.

Az 1951. január 1-jén született nő legkorábban 2008. január 1-jétől lehetett előrehozott öregségi nyugdíjas. Ha dolgozik, és keresete eléri a minimálbér 18-szorosát, bejelentési kötelezettsége van, és szüneteltetni kell a nyugdíja folyósítását. Ha a kereseti határt júliusban lépi túl, s

augusztustól megszűnik a munkalehetősége, akkor is csak januártól folyósítják újra a nyugdíját. Ha kereseti korlátot december hónapban lépi túl, a decemberi nyugdíját kell visszafizetnie, és a szüneteltetésre nem kerül sor. A példában szereplő 1951-es születésű nő 2013-ban tölti be a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, addig a kereseti korlátra figyelemmel kell lennie, a korhatár betöltése után bármennyit kereshet, a nyugdíja folyósítását nem kell szüneteltetni.
Mindazokra, akik 2007. december 31-én már saját jogú nyugdíjasok voltak, a nyugdíj és a kereset együttes igénybevételére vonatkozó fenti korlátozás, a korábbi jogszabálytól eltérően 2010. január 1-jétől sem lép életbe, tehát ők a továbbiakban is korlátozás nélkül végezhetnek keresőtevékenységet.

Milyen szabályok vonatkoznak a rehabilitációs járadékban részesülő személyek munkavégzésére?
Kereseti határ a megállapításkor
Az igénylő a jogosultság megállapításakor kereső tevékenységet nem folytathat, csak ha a keresete legalább 30%-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó jövedelme havi átlagánál.

Kereseti határ a folyósítás alatt
A járadék összegét
- 50%-kal csökkenteni kell, ha a járadékos 3, és
- meg kell szüntetni, ha 6

egymást követő hónapra vonatkozó - adóval és járulékokkal csökkentett - keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a rokkantsági nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegének 90 százalékát, illetve annak a megállapítást követően a rendszeres nyugdíjemelések mértékével növelt összegét, de legalább a minimálbér összegét. Ez tehát azt jelenti, hogy a minimálbért mindenképpen megkeresheti, sőt többet is, ha az a nyugdíjalap 90%-át (illetve emelt összegét) nem haladja meg.

A járadékban részesülő személyt bejelentési kötelezettség terheli, ha kereső tevékenységet folytat, vagy keresete, jövedelme megváltozott.

A keresetre, jövedelemre vonatkozó feltételek fennállásának ellenőrzése érdekében a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv az állami adóhatóságtól kap adatokat.

Milyen következményei vannak a rehabilitációs járadékban részesülő feketén történő foglalkoztatásának?

Amennyiben a rehabilitációs járadékban részesülő foglalkoztatására az ehhez szükséges jognyilatkozat (pl.: munkaszerződés) hiányában került sor, a folyósítást 3 hónap időtartamra szüneteltetni kell. Ezt követően, ismételt jogsértés esetén megszűnik a rehabilitációs járadékra való jogosultság.

Milyen szabályok vonatkoznak a rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülők munkavégzésére?

A 2007. december 31-én rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személyeknél a nyugellátásnak a kereső tevékenység miatti megszüntetésére 2008. december 31-éig még a régi szabályok voltak alkalmazandók, vagyis a 2008. december 31-éig terjedő időszakban csak akkor kellett a rokkantsági nyugdíjat megszüntetni, ha a nyugdíjas már nem volt rokkant, vagy rendszeresen dolgozott és keresete négy hónap óta lényegesen nem volt kevesebb annál a keresetnél, amelyet a megrokkanás előtti munkakörében rokkantság nélkül elérhetett volna.

2009. július 01-től a törvény a kereseti korlátot a nyugdíj összegéhez kötötte. Továbbra is hat egymást követő havi keresetet kell vizsgálni, de már a bruttó keresetek átlaga nem haladhatja meg a rokkantsági nyugdíj összegének kétszeresét és a minimálbért. A keresetek vizsgálatakor a külföldi kereseteket is figyelembe kell venni.

A rokkantsági, balesti rokkantsági nyugdíjra jogosultság nem szűnik meg, ha a folyamatos kereső tevékenység a hat hónapot nem éri el.

A szabályozás azokra a III. csoportba tartozó, tehát 50-79 százalékos mértékben egészségkárosodott rokkantsági/baleseti rokkantsági nyugdíjasokra vonatkozik, akik a 62. életévüket, illetőleg – a 2009. évi XL. törvény rendelkezései szerinti – irányadó nyugdíjkorhatárukat még nem töltötték be.

A rendelkezéseket a törvény hatályba lépését, azaz 2009. július 1-jét követően szerzett keresetre, jövedelemre kell alkalmazni. A szabályozás nem csak a 2008. január 1-jét megelőző időponttól megállapított rokkantsági nyugdíjban részesülőkre vonatkozik, hanem valamennyi nyugdíjkorhatár alatti, III. csoportos rokkantsági nyugdíjasra.

Mikor szüntetik meg a rokkantsági nyugdíj folyósítását?
A kereseti korlát túllépése esetén nem szüneteltetni kell a nyugdíj folyósítását, hanem a nyugdíjjogosultságot kell megszüntetni. A nyugdíjfolyósító szerv határozatban intézkedik a rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj kereseti korlát túllépés miatti megszüntetéséről a korlát túllépésének megállapítását követő hónap első napjától. A megszüntetett rokkantsági nyugdíj nem éled fel, ha például már nincs keresete a rokkant személynek, hanem teljesen új eljárás keretében újra el kell végeznie az orvosi bizottságnak az egészségkárosodás mértékének vizsgálatát, meg kell állapítani, hogy az érintett személy rehabilitálható-e.

Fontos újdonság, hogy a jogszabály-módosítások nyomán 2009. január elsejétől az I. és II. csoportos rokkantak munkavégzési korlátozása megszűnt tehát ettől az időponttól korlátozás nélkül vállalhatnak munkát.

Milyen következményei vannak a rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjas feketén történő foglalkoztatásának?
Ha a rokkantsági nyugdíjas 2008. január 1-jétől keresőtevékenységet a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat (pl. munkaszerződés) hiányában végez, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv soron kívüli felülvizsgálatot rendel el, amelynek keretében el kell végezni az érintett személy komplex minősítését. A felülvizsgálat, illetve a komplex minősítés időtartamára a rokkantsági nyugdíj folyósítását fel kell függeszteni. Amennyiben a felülvizsgálat során megállapítható, hogy a jogosultsági feltételek továbbra is fennállnak, a rokkantsági nyugdíjat a felfüggesztés időpontjától kezdődően folyósítani kell. A jogosultsági feltételek hiányában a rokkantsági nyugdíjat meg kell szüntetni.

A 2007. december 31-én rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülő személyeknél is már 2008. január 1-jétől alkalmazandó a fekete munkára vonatkozó előírás.

Milyen szabályai vannak az átmeneti járadékban, rendszeres szociális járadékban, bányász dolgozók egészségkárosodási járadékában részesülőket munkavégzésének?
2008. január elseje után megállapított járadékok esetén
Az átmeneti járadékra, a rendszeres szociális járadékra és a bányász dolgozók egészségkárosodási járadékára való jogosultság megszűnik, ha a járadékos keresőtevékenységet folytat és hat egymást követő hónapra vonatkozó keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a minimálbér összegének 80%-át.

A járadékot a megszüntetési ok megállapítását követő hónap első napjától kell megszüntetni. A járadékra való jogosultság a újból megállapítható, ha a jogosultsági feltételek ismételten fennállnak. A járadék újbóli megállapítása iránti igényt a jogosultsági feltételek ismételt fennállásától számított 24 hónapon belül lehet benyújtani. A határidő elmulasztása jogvesztő.

2008. január elseje előtt megállapított járadékok esetén
A keresőtevékenységből származó kereset mértéke miatti megszüntetésére 2010. december 31-éig a 2007. december 31-én hatályos rendelkezéseket, azt követően a fenti ismertetett rendelkezéseket kell alkalmazni. Tehát a már 2008 előtt megállapított járadékokra a korlátozások csak 2011. január elsejétől alkalmazandók.

XIV. TÁJÉKOZTATÁS AZ ÜGYFÉLSZOLGÁLATOK ELÉRHETŐSÉGEIRŐL

Munkaügyi Ügyfélszolgálat: Budapest, V. kerület, Hold u. 1. (Arany János utcai metró állomáshoz közel).
Félfogadási idő: hétfőtől-csütörtökig 9-15 óráig,
pénteken 9-13 óráig.
Telefon:428-99-41

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Ügyfélszolgálata
EU Integrációs Kirendeltség - 1086 Budapest, Szeszgyár u.4.
Akkreditációs Iroda - 1089 Budapest, Kálvária tér 7.
Félfogadási idő: hétfőtől-csütörtökig 8:30-15 óráig,
Telefon: 303-9300, 299-0852

Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség Munkavédelmi Tanácsadó Szolgálata
A Szolgálat tájékoztatást nyújt a munkavédelemmel kapcsolatos jogosultságokról és kötelezettségekről, a munkavállalók és munkáltatók, az érdekképviseleti szervek, és minden a munkavédelem kérdései iránt érdeklődő számára.
Munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakmai kérdésekben tájékozódhatnak: pl. munkavédelmi üzembe helyezés, kockázatértékelés, egyéni védőeszközökre vonatkozó előírások, orvosi alkalmassági vizsgálatok, munkabalesetekkel és foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos eljárások.

Az információnyújtási, tanácsadási tevékenységet ellátók
Munkavédelmi felügyelő tanácsadók elérhetőségei:

Közép-magyarországi Munkavédelmi Felügyelőség *km-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Budapest; Pest megye	Csorba Miklós Fekete József Hende József Sági Sándor	1/323-3845 1/323-3849 1/323-3847 1/323-3848
Észak-magyarországi Munkavédelmi Felügyelőség *em-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Nógrád; Heves; Borsod-Abaúj-Zemplén megye	Kiss János Titusz Pásztor Zsolt Müller Istvánné	46/560-010 46/562-062 46/562-017
Észak-alföldi Munkavédelmi Felügyelőség *ea-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Szabolcs-Szatmár-Bereg; Jász-Nagykun-Szolnok; Hajdú-Bihar megye	Hajzer Menyhért Kovács József Török Ferenc Berki Zoltán	42/501-801 52/522-395 42/501-806 56/510-603
Dél-alföldi Munkavédelmi Felügyelőség *da-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Bács-Kiskun; Csongrád; Békés megye	Katona József Melicherné Szabó Éva Vízhányó László	76/500-798 76/500-794 66/529-452
Közép-dunántúli Munkavédelmi Felügyelőség *kd-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Veszprém; Fejér; Komárom megye	Kovács László Pataky János	88/590-349 34/512-475

Dél-dunántúli Munkavédelmi Felügyelőség *dd-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Baranya; Somogy; Tolna megye	Juhász Zoltán Kurucsai József Puszti Tibor	82/527-113 72/513-424 72/513-423
Nyugat-dunántúli Munkavédelmi felügyelőség *nyd-munkaved-tan@ommf.gov.hu*	Zala; Vas; Győr-Moson-Sopron megye	Déri Miklós Herczig Ferenc	92/549-373 96/512-965

Információs szolgálat
Munkahelyi biztonság és munkahelyi egészség
zöld szám: 06-80-204-292
hívható hétfőtől csütörtökig: 8:~~0~~30-16:00, pénteken: 8:30-13:30 óráig

Munkahelyi egészség
zöld szám: 06-80-204-264
hívható hétfőtől csütörtökig: 7:45-16:00, pénteken: 7:45-11:45 óráig

Magyar Bányászati és Földtani Hivatal (MBFH)
témakör: Bányászati munkavédelem
zöld szám: 06-80-204-258
hívható hétfőtől csütörtökig: 8:00-15:00, pénteken: 8:00-12:00 óráig

Fontosabb weboldalak
- www.nefmi.gov.hu (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)
- www.ommf.gov.hu (Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség)
- www.afsz.hu (Állami Foglalkoztatási Szolgálat)
- www.antsz.hu (Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat)
- www.nfi.hu (Nemzeti Felnőttképzési Intézet)
- www.fn.hu (hasznosabb munkaerő-piaci cikkek)
- www.egyenlobanasmod.hu (Egyenlő Bánásmód Hivatal)

- http://tavmunka.lap.hu (távmunka-információk gyűjteménye)
- http://allas.lap.hu (munkaerő-közvetítő cégek gyűjteménye)

Az SZMM Távmunka Tanács titkársága
Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ
1097 Budapest, Gyáli út 33-35.
Tel:+36 1 347 4041
Fax:+36 1 347 4043
E-mail: iktatas@bmik.hu

Távmunkával kapcsolatos fontosabb szervezetek

- Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium
- Állami Foglalkoztatási Szolgálat
- Magyar Távmunka Szövetség
- Információs Társadalom -és Trendkutató Központ
- Budapesti Műszaki Főiskola
- Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
- Nemzeti Felnőttképzési Intézet
- Nemzeti ILO Tanács

Távmunkával kapcsolatos honlapok

- www.tavmunka.lap.hu
- www.allas.lap.hu
- www.tavmunkainfo.hu
- www.karriertervezes.hu

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** elérhetősége:
Budapest 1024. Margit krt. 85.
Telefon: 336-7843, 336-7851
Fax: 336-7445
Postafiók: Pf. 672. Budapest 1539
e-mail: ebh@egyenlobanasmod.hu
Honlap: www.egyenlobanasmod.hu

FONTOSABB JOGSZABÁLYOK A MUNKA VILÁGÁBÓL

Törvények:

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről,
1999. évi LXIV. törvény a szabálysértésekről,
1997. évi LXXIV. törvény az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Kormányrendeletek:

218/1999. (XII. 28.) Kormányrendelet az egyes szabálysértésekről,
9/1995. (II. 3.) Kormányrendelet a köztisztviselők képesítési előírásairól,
54/2001. (IV. 10.) Kormányrendelet a nemzetközi fuvarozást végző egyes járművek személyzetének vezetési és pihenő idejének ellenőrzéséről,
358/2008.(XII. 31.) Kormányrendelet a telepengedély alapján gyakorolható ipari és szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről,
78/1993. (V.12) Kormányrendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről
316/2005.(XII.25) Kormányrendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum megállapításáról
118/2001. (VI.30) Kormányrendelet a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folyósításának szabályairól
67/2004.(IV.15) Kormányrendelet az Egységes Munkaügyi Nyilvántartással kapcsolatos bejelentési és nyilvántartási kötelezettségekről
89/1995. (VII.14.) Kormányrendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról

177/2005. (IX.02.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról
387/2007. (XII.23.) Kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól

Miniszteri rendeletek:

5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról,

8/1999. (XI. 10.) SZCSM rendelet a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről,

10/2000. (II. 23.) BM rendelet a helyszíni bírságolás részletes szabályairól,

32/2009. (XII. 23.) SZMM rendelet a munkavédelmi jellegű bírságok pályázati, valamint információs célú felhasználásának részletes szabályairól

1/2004. (I. 9.) FMM rendelet a közbeszerzési eljárásokhoz kapcsolódó, a munkavállalók védelmére és a munkafeltételekre vonatkozó tájékoztatási kötelezettség eljárási szabályairól és díjazásáról,

17/2008. (XII. 3.) SZMM rendelet az egyéni védőeszközök megfelelőségének tanúsító, ellenőrző szervezetek kijelölésének és bejelentésének részletes szabályairól

4/2002. (II. 20.) SZCSM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről,

18/2008. (XII. 3.) SZMM rendelet az egyéni védőeszközök követelményeiről és megfelelőségének tanúsításáról

65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről.

18/2004. (IV.25) FMM rendelet az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás keretében használt azonosító kódok képzésére, kiadására és alkalmazására vonatkozó szabályokról.

12/2006. (III. 23.) EüM rendelet az azbeszttel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről

26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről

25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról

66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről

22/2005. (VI. 24.) EüM rendelet a rezgésexpozíciónak kitett munkavállalókra vonatkozó minimális egészségi és munkabiztonsági követelményekről

3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről

14/2004. (IV.19) FMM rendelet a munkaeszközök és használatuk biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről

61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről

50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről

25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről

33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról

27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

6/1987. (VI. 24.) EüM rendelet a keszonmunkákról

A foglalkoztatás elősegítéséről

- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (Flt.)
- 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglakoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról,
- 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglakoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról
- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók

ellenőrzésének szabályairól
- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 302/2006. (XII. 23.) Kormányrendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól
- 18/2005. (X.18.) FMM rendelet az álláskeresők nyilvántartásba vételéről, a nyilvántartásból való törlésről, valamint az álláskeresési megállapodásról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetében:
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
- 1991. évi IV.törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

- 39/1998. (III. 4.) Kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról
- 321/2007. (XII. 5.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 387/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról
- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 302/2006. (XII. 23.) Kormányrendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról
- 321/2007. (XII. 5.) Kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 387/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól
- 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról

- 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
- 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 302/2006. (XII. 23.) Kormányrendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól

ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT

Név:

Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
1089 Budapest, Kálvária tér 7.
1476 Budapest, Pf. 75.
(1) 303-9300
(1) 210-4255
fh@lab.hu

Ügyfélfogadások helye ideje:

Eu Integrációs Kirendeltség
1086 Budapest, Szeszgyár u. 4.
Ügyfélfogadási idő:
Hétfőtől csütörtökig:
9:00-től 15:00 óráig.
Pénteken a személyes ügyfélfogadás szünetel.

Akkreditációs Iroda
1089 Budapest, Szeszgyár u. 4. I. em. 102.
Ügyfélfogadási idő:
Hétfőtől csütörtökig:
8:30-tól 15:00 óráig.
Pénteken a személyes ügyfélfogadás szünetel

Munkajogi tanácsadás
1054 Budapest, Hold u.1
Ügyfélfogadási idő:
Hétfőtől csütörtökig:
9.00-től 15.00 óráig
Pénteken:
9.00-től 13.00 óráig

REGIONÁLIS MUNKAÜGYI KÖZPONTOK

Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 1082 Budapest, VIII. kerület Kisfaludy u. 11.
Illetékességi területe: Közép-Magyarországi Régió (Főváros, Pest megye)

Dél-alföldi Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 5600 Békéscsaba, Árpád sor 2/6.
Illetékességi területe: Dél-alföldi régió (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád megye)

Észak-Alföldi Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 4400 Nyíregyháza, Egyház utca 13-15.
Illetékességi területe: Észak-Alföldi Régió (Jász-Nagykun-Szolnok, Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)

Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 3530 Miskolc, Mindszent tér 3.
Illetékességi területe: Észak-Magyarországi Régió (Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád megye közigazgatási területe)

Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 7621 Pécs, Király u. 46.
Illetékességi területe: Dél-Dunántúli Régió (Baranya, Somogy, Tolna megye)

Közép-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 8000 Székesfehérvár, Sörház tér 1.
Illetékességi területe: Közép-Dunántúli Régió (Fejér, Komárom-Esztergom, Veszprém megye)

Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
Székhelye: 9700 Szombathely, Hollán E. u. 1.
Illetékességi területe: Nyugat-Dunántúli Régió (Vas, Zala, Győr-Moson-Sopron Megye)

Az Állami Foglalkoztatási kirendeltség és szolgáltató központjai

Munkaügyi kirendeltség	Központ telefonszáma	Rehabilitációs Csoport címe, telefonszáma	RIC címe, telefonszáma
Pécsi 7621 Pécs Király u.46 Pf.:7601/230	72/506- 800	u.a. 72/506-893 72/506-894	7621 Pécs Zrínyi u.11 72/512-810
Kecskeméti 6000 Kecskemét,Balaton u.24. Pf.:6001/291	76/320- 266	6000 Kecskemét Klapka u.34 76486-588	u.a
Békéscsabai 5600 Békéscsaba Árpád sor 2/6 Pf.:5601/270	66/444- 211	u.a. 66/444-211	u.a.
Miskolci 3530 Miskolc,Mindszent tér 3., Pf.:3501/56	46/513- 200	u.a 46/513-221	u.a
Szegedi 6721 Szeged Bocskai u. 10-12 Pf.:6701/172	62/561- 561	u.a 62/561-570	u.a
Székesfehérvári 8000 Székesfehérvár Sörház tér 1. Pf.:8002/241	22/327-950	8000 Székesfehérvár Piac tér 1 22/321-594	
Budapesti 1082 Budapest Kisfaludy u.11 Pf.:1364/244	1/303-0722	u.a 1/303-07-22 /141	
Győri 9021 Győr,Városház tér3 Pf.:9001/224	96/529-910	9024 Győr Bartók Béla u.2 96/327-666	u.a
Debreceni 4024 Debrecen Piac u.54 Pf.:4002/73	52/507-416	4024 Debrecen Szent Anna u 36 52/500-404	u.a
Egri 3300 Eger Kossuth Lajos u. 9. Pf.:3301/279	36/522-700	u.a 36/522-786	3300 Eger Klapka u.9 36/517 -446

Tatabányai 2800 Tatabánya Komáromi u.6. Pf.:2801/178	34/316-099	2800 Tatabánya, Ságvári Endre u.20. 34/317-070	u.a
Salgótarjáni 3100 Salgótarján Alkotmány út 11 Pf.:3101/202	32/521-050	u.a 32/521-050	u.a
Pest megyei 1117 Budapest, Karinthy Frigyes u.3. Pf.:1511/292	1/385-2411	u.a 1/279-47-09	u.a
Kaposvári 7400 Kaposvár Fő u.37-39 Pf.: 7400/146	82/505-500	u.a. 82/505 510	Kaposvár, 7400 Kontrássy u.5/b 82/529-882
Nyíregyházi Nyíregyháza Egyház u.13-15 Pf.:4400/222	42/594-012	Nyíregyháza Benczúr tér 18 42/598-490	u.a
Szolnoki 5000 Szolnok Kossuth Lajos u.6-8 Pf.:5001/183	56/423-233	u.a 56/423-233 /337 56/375-344	u.a
Szekszárdi 7100 Szekszárd Szent István tér 11-13 Pf.:7101/178	74/505- 600	7100Szekszárd, Találka tér 4. 74/419-711	u.a
Szombathelyi 9700 Szombathely Hollán E u.1 Pf.:9700/278	94/520-400	9700 Szombathely, Hunyadi u.45. 94/514-570 94/514-573	u.a
Veszprémi 8200 Veszprém, Megyeháza tér 3. 8200/312	88/424-477	8200 Veszprém, József Attila u. 34. 88/424-477 /120	
Zalaegerszegi 8900 Zalaegerszeg Mártírok útja 42-44 Pf.:8900/266	92/549-480	u.a. 92/509-856 92-509-879	u.a

MUNKAÜGYI BÍRÓSÁGOK

Fővárosi Munkaügyi Bíróság
1055 Budapest, Markó u. 27. fsz. 7.
1363 Budapest, Pf.: 8.
T: 332-5550; T/Fax: 302-5021

Baranya Megye
Pécsi Munkaügyi Bíróság
7623 Pécs, Rákóczi út 34.
7601 Pécs, Pf.: 210.
T: 06-72-212-665

Bács-Kiskun Megye
Kecskeméti Munkaügyi Bíróság
6000 Kecskemét, Rákóczi út 17-19.
6001 Kecskemét, Pf.: 73.
T: 06-76-519-519; Fax: 06-76-483-302

Békés Megye
Gyulai Munkaügyi Bíróság
5700 Gyula, Kossuth tér 9.
5701 Gyula, Pf.: 102.
T/Fax: 06-66-562-250; 562-260

Borsod-Abaúj-Zemplén Megye
Miskolci Munkaügyi Bíróság
3542 Miskolc, Fazekas u. 2.
3541 Miskolc, Pf.: 177.
T: 06-46-353-411

Csongrád Megye
Szegedi Munkaügyi Bíróság
6722 Szeged, Tábor u. 4.
6701 Szeged, Pf.: 408.
T/Fax: 06-62-470-177,

Fejér Megye
Székesfehérvári Munkaügyi Bíróság
8000 Székesfehérvár, Zichy liget 10.
8002 Székesfehérvár, Pf.: 251.
T/Fax: 06-22-311-432
Győr-Moson-Sopron Megye
Győri Munkaügyi Bíróság
9022 Győr, Szent István u. 6.
9002 Győr, Pf.: 21.
T: 06-96-508-700

Hajdú-Bihar Megye
Debreceni Munkaügyi Bíróság
4026 Debrecen, Perényi u. 1.
4001 Debrecen, Pf.: 186.
T: 06-52-521-555, fax:: 521-554

Heves Megye
Egri Munkaügyi Bíróság
3300 Eger, Barkóczy u. 1.
T/Fax: 06-36-311-611

Jász-Nagykun-Szolnok Megye
Szolnoki Munkaügyi Bíróság
5000 Szolnok, Kossuth Lajos út 1.
5001 Szolnok, Pf.: 100.
T: 06-56-410-905

Komárom-Esztergom Megye
Tatabányai Munkaügyi Bíróság
2800 Tatabánya, Előd vezér u. 17.
2801 Tatabánya, Pf.: 172.
T.: 06-34-513-070

Nógrád Megye
Salgótarjáni Munkaügyi Bíróság
3100 Salgótarján, Pipishegy u. 1.
3101 Salgótarján, Pf.: 33.
T.: 06-32-511-950

Pest Megye
Pest Megyei Munkaügyi Bíróság
1145 Budapest, Bácskai u. 29/B.
1143 Budapest, Pf: 176.
T.: 220-9773
Kezelőiroda: T/fax: 220-9771

Somogy Megye
Kaposvári Munkaügyi Bíróság
7400 Kaposvár, Szent Imre u. 14/A
7401 Kaposvár, Pf.: 116.
T.: 06-82-528-060,
Fax: 06-82-311-436

Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye
Nyíregyházi Munkaügyi Bíróság
4400 Nyíregyháza, Toldi u. 1.
4401 Nyíregyháza, Pf.: 46.
T.: 06-42-315-611, 315-501,314-589

Tolna Megye
Szekszárdi Munkaügyi Bíróság
7100 Szekszárd, Augusz Imre u. 1-3.
7101 Szekszárd, Pf.: 246.
T./Fax: 06-74--412-411,
Fax: 06-74-414-963

Vas Megye
Szombathelyi Munkaügyi Bíróság
9700 szombathely, Petőfi S. u. 1/a.
9701 Szombathely, Pf.: 92.
T.: 06-94-314-176, 329-962

Veszprém Megye
Veszprémi Munkaügyi Bíróság
8200 Veszprém, Vár u. 19.
8201 Veszprém, Pf.: 29.
T.: 06-88-427-222, 427-421,
Fax: 06-88-429-850

Zala Megye
Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság
8900 Zalaegerszeg, Deák tér 7.
8901 Zalaegerszeg, Pf.: 221.,
T.:06-92-311-375

ORSZÁGOS MUNKAVÉDELMI ÉS MUNKAÜGYI FŐFELÜGYELŐSÉG (OMMF)

Székhely: 1024 Budapest, Margit krt. 85.
Postacím: 1399 Bp. 62., Pf. 639.
tel: 06-1-346-9400
fax: 06-1-346-9415
E-mail: titkarsag@ommf.gov.hu

Az OMMF területi munkavédelmi, munkaügyi felügyelőségei megnevezése, székhelye és illetékessége

OMMF Közép-magyarországi Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Budapest, Pest megye.
Székhely: Budapest, IX. ker. Páva u. 6.
Postacím: 1450 Budapest, Pf. 153.
tel.: 06-1-216-2901, 06-1-323-3600
fax: 06-1-323-3602
E-mail: kmmb@ommf.gov.hu kmmb-ig@ommf.gov.hu

OMMF Nyugat-dunántúli Munkavédelmi Felügyelőség
illetékességi területe Győr-Moson-Sopron, Vas, Zala megye.
Székhely: Szombathely, Hargita u. 31.
Postacím: 9701 Szombathely, Pf. 243.
tel.: 06-94-522-610
fax: 06-94-500-795
E-mail: nydmb@ommf.gov.hu nydmb-ig@ommf.gov.hu

Győri Iroda
Győr, Gárdonyi Géza u.7.
9001 Győr, Pf. 601.
tel.: 06-96-512-963, fax: 06-96-512-962

Zalaegerszegi Iroda
Zalaegerszeg, Kelemen Imre u.17.
8901 Zalaegerszeg, Pf. 291.
tel.: 06-92-549-374, fax: 06-92-549-276

OMMF Közép-dunántúli Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Fejér, Komárom-Esztergom, Veszprém megye.
Székhely: Veszprém, Batsányi u.5.
Postacím: 8201 Veszprém, Pf. 21.
tel: 06-88-566-700, 06-88-566-800
fax: 06-88-566-900
E-mail: kdmb@ommf.gov.hu; kdmb-ig@ommf.gov.hu

Tatabányai Iroda
Tatabánya Komáromi út 6.
2801 Tatabánya. Pf. 128.
tel.: 06-34-512-470, fax: 06-34-512-477

Székesfehérvári Iroda
Székesfehérvár, Piac tér 12-14. II.em.
8050 Székesfehérvár, Pf. 913.
tel.: 06-22-510-960, fax: 06-22-510-964

OMMF Dél-dunántúli Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Baranya, Somogy, Tolna megye.
Székhely: 7629 Pécs, Dobó István u. 89.
Postacím: 7601 Pécs, Pf. 390.
tel.: 06-72-513-420
fax: 06-72-539-099
E-mail: ddmb@ommf.gov.hu ddmb-ig@ommf.gov.hu

Kaposvári Iroda
Kaposvár, Fő u.45.
7401 Kaposvár, Pf. 172.
tel.: 06-82-529-697, fax: 06-82-527-112

Szekszárdi Iroda
7100 Szekszárd, Augusz Imre u. 9-11.
7101 Szekszárd, Pf. 129.
tel: 06-74-529-780, fax: 06-74-528-127

OMMF Észak-magyarországi Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád megye.
Székhely: Miskolc, Szentgyörgy u. 40-44.
Postacím: 3523 Miskolc, Pf. 82.
tel.: 06-46-560-010
fax: 06-46-562-071
E-mail: emmb@ommf.gov.hu emmb-ig@ommf.gov.hu

Egri Iroda
Eger, Barkóczy u. 7.
3301 Eger, Pf. 66.
tel.: 06-36-511-960, fax: 06-36-511-971

Salgótarjáni Iroda
Salgótarján, Múzeum tér 1.
3101 Salgótarján, Pf. 10.
tel.: 06-32-520-440
fax: 06-32-520-449

OMMF Észak-alföldi Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok,
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye.
Székhely: Debrecen, Hajnal u. 15.
Postacím: 4002 Debrecen, Pf. 71.
tel.: 06-52-522-390
fax: 06-52-412-270
E-mail: eamb@ommf.gov.hu eamb-ig@ommf.gov.hu

Szolnoki Iroda
Szolnok, Hősök tere 6.
5001 Szolnok, Pf. 249.
tel.: 06-56-510-600, fax: 06-56-510-604

Nyíregyházi Iroda
Nyíregyháza, Hősök tere 9.
4401 Nyíregyháza, Pf. 2.
tel.: 06-42-501-800, fax: 06-42--809

OMMF Dél-alföldi Munkavédelmi Felügyelősége
illetékességi területe Bács-Kiskun, Békés, Csongrád megye.
Székhely: Kecskemét, Klapka u. 34.
Postacím: 6000 Kecskemét, Klapka u. 34.
tel.: 06-76-500-790
fax: 06-76-500-797
E-mail: damb@ommf.gov.hu damb-ig@ommf.gov.hu

Szegedi Iroda
Szeged, Alsókikötősor 6/a
6726 Szeged, Alsókikötősor 6/a
tel.: 06-62-554-080, fax: 06-62-554-089

Békéscsabai Iroda
Békéscsaba, Haán Lajos u. 3.
5600 Békéscsaba, Haán L. u. 3.
tel.: 06-66-529-450, fax: 06-66-529-467

Területi munkaügyi felügyelőségek

OMMF Közép-magyarországi Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Budapest, Pest megye.
Székhely: Budapest, VIII. ker. Kisfaludy u. 9.
Postacím: 1438 Budapest, Pf. 520.
tel.: 06-1-323-2800
fax: 06-1-210-7374
E-mail: kmmu@ommf.gov.hu kmmu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Nyugat-dunántúli Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Győr-Moson-Sopron, Vas, Zala megye.
Székhely: 9700 Szombathely, Vízöntő u. 7.
Postacím: 9701 Szombathely, Pf. 69.
tel.: 06-94-513-720, 06-94-513-721
fax: 06-94-513-735
E-mail: nydmu@ommf.gov.hu nydmu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Közép-dunántúli Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Fejér, Komárom-Esztergom, Veszprém megye.
Székhely: 8000 Székesfehérvár, Mátyás kir. krt. 6.
Postacím:8050 Székesfehérvár, Pf. 373.
tel.: 06-22-511-000
fax: 06-22-316-577
E-mail: kdmu@ommf.gov.hu kdmu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Dél-dunántúli Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Baranya, Somogy, Tolna megye.
Székhely: Pécs, Mátyás kir. u. 3.
Postacím: 7601 Pécs, Pf. 283.
tel.: 06-72-518-842
fax: 06-72-518-848
E-mail: ddmu@ommf.gov.hu ddmu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Észak-magyarországi Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Borsod-Abaúj-Zemplén, Heves, Nógrád megye.
Székhely: Eger, Szarvas tér 1.
Postacím: 3301 Eger, Pf. 133.
tel.: 06-36-512-090
fax: 06-36-512-091
E-mail: emmu@ommf.gov.hu emmu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Észak-alföldi Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok,
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye.
Székhely: Debrecen, Hajnal u. 15.
Postacím: 4002 Debrecen, Pf. 14.
tel.: 06-52-417-340
fax:-06-52-451-063
E-mail: eamu@ommf.gov.hu eamu-ig@ommf.gov.hu

OMMF Dél-alföldi Munkaügyi Felügyelősége
illetékességi területe Bács-Kiskun, Békés, Csongrád megye.
Székhely: Kecskemét, Klapka u. 34.
Postacím: 6001 Kecskemét, Pf. 266.
tel.: 06-76-500-670
fax: 06-76-486-740
E-mail: damu@ommf.gov.hu damu-ig@ommf.gov.hu